



Bulletin de documentation juridique et syndicale FGTA-FO

N°54

> L'organisation des élections professionnelles

> Les procès-verbaux

> Chiffres repères

Édito

ORDONNANCES MACRON ET ÉLECTIONS DES CSE : ET APRÈS ?

Issu des ordonnances du gouvernement Macron, le Comité social et économique (CSE), qui remplace les anciennes instances représentatives du personnel, commence progressivement à se mettre en place dans les entreprises.

Les sections syndicales de la FGTA-FO et nos élus sont d'ores et déjà, pour certains, entrés dans les nouveaux processus électoraux et d'autres, plus nombreux encore, se préparent à affronter les contraintes de cette nouvelle législation.

Notre vigilance syndicale s'impose d'autant plus dans la période qui s'ouvre que les tentatives de passage en force du gouvernement sur la réforme des retraites ou de l'indemnisation des demandeurs d'emploi ne laissent pas présager le retour d'un dialogue social respectueux des droits des salariés.

Dans ce contexte, la FGTA-FO, fidèle à ses engagements fédéraux, continuera à mettre au service de ses militants des outils juridiques et syndicaux leur permettant de mieux représenter les salariés.

C'est à ce titre que j'ai demandé que le présent numéro spécial de notre revue d'informations juridiques soit consacré à la conduite, pas à pas, des modalités électorales de constitution du CSE. Nous répondons ainsi à une demande croissante de nos militants, confrontés au quotidien à ce bouleversement sans précédent du rôle des partenaires sociaux et à une volonté d'affaiblir la place des syndicats libres et indépendants comme FO.

Lors de notre dernier congrès de Saint-Malo, les délégués de la FGTA-FO ne se sont d'ailleurs pas trompés en rappelant avec force et conviction que la méthode gouvernementale de réformer le Code du travail constitue une volonté programmée de diminuer les droits des salariés et de leurs représentants, avec pour conséquence une fragilisation des entreprises et, au-delà, de tout le corps social.

Les conséquences de cette fusion n'ont pas tardé de se produire : la réduction du nombre de mandats et des heures de délégation se fait au détriment non seulement des salariés des entreprises où ils exercent leur mandat mais aussi de l'interprofessionnel. Car la représentation syndicale en entreprise va subir une baisse programmée d'environ 1/3 des mandats, et l'on déshabille aussi les unions départementales, les fédérations et les confédérations, du fait que les élus auront moins de temps et de moyens à leur consacrer.

Face à cette réduction sans précédent des mandats syndicaux, notre organisation syndicale est aujourd'hui confrontée à des enjeux auxquels nous devons trouver des réponses :

- Reconvertir ceux qui n'auront prochainement plus de mandat,
- Professionnaliser ceux dont la mission va s'élargir,

- Négocier le plus possible, partout, le nombre d'élus du CSE et les crédits d'heures, préalablement à la mise en place de la nouvelle instance,

- Compenser par des accords la baisse des moyens reconnus aux représentants du personnel, notamment dans les domaines de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail pour répondre à la disparition des missions dévolues au feu CHSCT, compte tenu du fait qu'une commission santé et sécurité ne sera obligatoire que dans les entreprises de plus de 300 salariés.

- Permettre à des anciens élus de poursuivre un parcours professionnel valorisant dans l'entreprise.

Dans ce contexte et en tenant compte des enjeux propres à chaque entreprise, nous encourageons nos sections syndicales à faire dès maintenant (quand bien même leurs prochaines élections se situeraient fin 2019) un état des lieux des moyens actuels (nombre d'élus DP, CE, CHSCT, nombre d'heures de délégation, moyens accordés aux suppléants, modes de fonctionnement particuliers prévus soit dans un accord d'entreprise, soit dans le règlement intérieur du CE, biens, droits et obligations du CE…) afin d'entamer le plus tôt possible discussions et négociations avec les directions pour préserver les mêmes conditions du dialogue social.

La vigilance et l'exigence d'améliorer la négociation collective s'imposent d'autant plus pour notre organisation syndicale que la diminution du nombre d'élus avec la mise en place du CSE va de pair avec l'obligation de respecter la proportionnalité entre les femmes et les hommes dans l'établissement des candidatures électorales. Cela risque encore d'accroître la perte de mandats pour nombre de salariés.

Il nous faut donc, à la FGTA-FO comme dans l'ensemble du monde du travail, avoir conscience de ces attaques et rester mobilisés pour continuer à défendre au quotidien les droits des salariés.

Fidèlement,
Dejan Terglav
Secrétaire général de la FGTA-FO

Table des matières



Principes

Les élections ont lieu par collège, au scrutin de liste à 2 tours, avec représentation proportionnelle à la plus forte moyenne.

Les élections pour les titulaires et les suppléants ayant lieu séparément (listes différentes), chaque salarié vote donc, dans son collège, pour :
- 1 liste de titulaires,
- 1 liste de suppléants.

Il n'est pas possible de *panacher*, c'est-à-dire remplacer le nom d'un ou plusieurs candidats(s) d'une liste par celui de candidat(s) d'une autre liste.

Le salarié peut en revanche rayer certains noms de la liste. Ces ratures seront prises en compte dans une certaine mesure au moment du dépouillement du scrutin.

Calendrier des élections CSE

Étape 1	J-90
15 jours minimum entre invitation des syndicats et la date de la 1ère négociation	Information par tout moyen des salariés de l'organisation d'élections professionnelles + Invitation des syndicats, par courrier ou par tout moyen selon le cas, à négocier le protocole préélectoral et à établir leurs listes des candidats Remarque : dans les entreprises de 11 à 20 salariés ETP, la procédure diffère. En effet, les ordonnances Macron ont prévu qu'en cas d'absence de candidature dans les 30 jours suivant l'information au personnel, l'employeur peut ne pas inviter les organisations syndicales à venir négocier le protocole d'accord préélectoral
Étape 2	J-75
	Première réunion de négociation du protocole d'accord préélectoral avec les syndicats ayant répondu à l'invitation Si aucun syndicat ne se présente à la réunion ou qu'aucun accord n'est trouvé, l'employeur doit fixer lui-même les modalités d'organisation et de déroulement des élections (en réalisant un protocole d'élections)
Étape 3	
Au plus tard 4 jours avant la date du 1er tour	Affichage des listes électorales à la date fixée par le protocole d'accord préélectoral ou fixée par l'employeur
Étape 4	
	Dépôt des listes des candidats par les syndicats à la date limite fixée par le protocole d'accord préélectoral ou fixée par l'employeur + Affichage des listes
Étape 5	
	Envoi par l'entreprise du matériel de vote aux salariés ayant informé la direction qu'ils souhaitent voter par correspondance dans les conditions fixées par le protocole d'accord préélectoral ou fixées par l'employeur
Étape 6	
	Mise en place des bureaux de vote dans les conditions fixées par le protocole d'accord préélectoral ou fixées par l'employeur
Étape 7	
	Récupération des votes par correspondance dans les conditions fixées par le protocole d'accord préélectoral ou fixées par l'employeur
Étape 8	Jour J
	Premier tour des élections professionnelles : monopole des candidatures syndicales - dépouillement et attribution des sièges ; - proclamation des résultats des élections ; - report des résultats sur le PV d'élections *(à envoyer à l'inspection du travail dans les 15 jours si tous les sièges sont pourvus)*

Étape 9	
15 jours max entre le 1er et le 2nd tour	Organisation d'un éventuel second tour dans les 15 jours : *(si siège(s) vacant(s) suite au 1er tour ou en cas de quorum non atteint)* - affichage d'une note d'appel à candidatures avec l'indication de la date et de l'heure du scrutin du 21e tour ; - dépôt des listes de candidats (sur listes syndicales ou non syndicales) et affichage par la direction de ces listes aux dates fixées par le protocole d'accord préélectoral ou fixées par l'employeur ; - mise en œuvre des étapes 5 à 7
Étape 10	
	Second tour des élections professionnelles : - dépouillement et attribution des sièges ; - proclamation des résultats des élections ; - report des résultats sur le PV d'élections, les bulletins blancs ou nuls *(et les enveloppes)* doivent être annexés au PV avec une indication sur la cause de nullité ou le PV de carence à communiquer par tout moyen permettant de conférer date certaine à l'inspection du travail et au CTEP dans les 15 jours + copie des PV aux syndicats qui ont présenté des candidats ainsi qu'à ceux ayant participé à la négociation du protocole d'accord préélectoral dans les meilleurs délais par tout moyen ; - information des salariés par tout moyen des résultats des élections professionnelles *(1er et 2nd tours)*

A. L'organisation du 1er tour des élections

L'obligation d'organiser des élections concerne les employeurs de droit privé, les établissements publics à caractère industriel et commercial et les établissements publics administratifs quand ils emploient des personnels dans les conditions du droit privé et cela quelle que soit la nationalité de l'entreprise dès lors qu'elle est implantée ou possède un établissement sur le territoire français.

Les élections visent à élire les membres de la délégation du personnel du comité social et économique.

Nombre de membres du CSE

Effectif (nombre de salariés)	Nombre de titulaires	Nombre de suppléants	Effectif (nombre de salariés)	Nombre de titulaires	Nombre de suppléants
11 à 24	1	1	3500 à 3749	26	26
25 à 49	2	2	3750 à 3999	26	26
50 à 74	4	4	4000 à 4249	26	26
75 à 99	5	5	4250 à 4499	27	27
100 à 124	6	6	4500 à 4749	27	27
125 à 149	7	7	4750 à 4999	28	28
150 à 174	8	8	5000 à 5249	29	29
175 à 199	9	9	5250 à 5499	29	29
200 à 249	10	10	5500 à 5749	29	29
250 à 299	11	11	5750 à 5999	30	30
300 à 399	11	11	6000 à 6249	31	31
400 à 499	12	12	6250 à 6499	31	31
500 à 599	13	13	6500 à 6749	31	31
600 à 699	14	14	6750 à 6999	31	31
700 à 799	14	14	7000 à 7249	32	32
800 à 899	15	15	7250 à 7499	32	32
900 à 999	16	16	7500 à 7749	32	32
1000 à 1249	17	17	7750 à 7999	32	32
1250 à 1499	18	18	8000 à 8249	32	32
1500 à 1749	20	20	8250 à 8499	33	33
1750 à 1999	21	21	8500 à 8749	33	33
2000 à 2249	22	22	8750 à 8999	33	33
2250 à 2499	23	23	9000 à 9249	34	34
2500 à 2749	24	24	9250 à 9499	34	34
2750 à 2999	24	24	9500 à 9749	34	34
3000 à 3249	25	25	9750 à 9999	34	34
3250 à 3499	25	25	10000	35	35

Article L 2314-11 de l'Ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017

L'obligation d'organiser des élections s'impose en fonction de l'effectif de l'entreprise :

Seuils d'effectifs	Instance à mettre en place	Article de référence
Lorsque l'effectif atteint au moins 11 salariés pendant 12 mois consécutifs	Comité social et économique	Article L 2311-2

L'entreprise constitue le cadre de la mise en place du CSE lorsqu'elle ne comporte qu'un établissement. Dans les entreprises comportant au moins 2 établissements distincts, des CSE d'établissement et un CSE central d'entreprise sont constitués.

C'est en principe à l'employeur de prendre l'initiative d'organiser les élections du CSE qu'il s'agisse de sa première mise en place lorsque l'effectif requis est atteint, de le renouveler ou de pourvoir en cours de mandat des sièges laissés vacants.

Seuils d'effectifs
Les entreprises ou établissements d'au moins 11 salariés doivent procéder à l'élection des membres du comité social et économique (CSE).

Cet effectif doit avoir été atteint pendant 12 mois consécutifs.

Le calcul doit être opéré mois par mois. Ce mode de calcul ne vaut selon la jurisprudence que lors de la mise en place de l'institution et non lors de son renouvellement. En cas de renouvellement, l'effectif s'apprécie à la date du 1er tour des élections.

Qu'il s'agisse d'une mise en place ou d'un renouvellement de l'institution, le calcul ne doit pas être arrondi.

Pour décompter cet effectif, il convient de respecter les règles suivantes :

Catégories de salariés	Prise en compte dans l'effectif	Observations
Salariés sous contrat à durée indéterminée à temps plein	OUI Intégrale	Y compris les salariés en préavis
Salariés mis à disposition présents dans les locaux de l'entreprise d'accueil et y travaillant depuis au moins 1 an	OUI Intégrale	Il s'agit des salariés mis à disposition par une entreprise prestataire de service (1)
- Salariés sous CDD - Intérimaires - Salariés intermittents	OUI Au prorata de leur temps de présence dans l'entreprise au cours des 12 mois précédents (2), même s'ils ne sont plus présents dans l'entreprise au moment du calcul	Non prise en compte s'ils remplacent un salarié absent ou dont le contrat est suspendu
Salariés dont le contrat est suspendu	OUI	Quelle que soit la cause de la suspension du contrat et la durée de l'absence : maladie, accident de travail/maladie professionnelle, congés …
Salariés à temps partiel	OUI Au prorata de la durée hebdomadaire ou mensuelle du travail (3)	
Salariés détachés à l'étranger	OUI Sous la dépendance de l'entreprise française, même soumis au droit local étranger	
Salariés sous CIE	Seulement après 2 ans sous CDI	
Salariés sous contrat de professionnalisation	Seulement après la fin de l'action de professionnalisation (2 ans maxi) sous CDI	
Salariés VRP	OUI	Les VRP à carte unique sont pris en compte intégralement. Les VRP multicartes, bien qu'ils travaillent pour de multiples employeurs, doivent être pris en compte intégralement dans l'effectif de chaque entreprise dès lors qu'ils ne disposent pas de contrat de travail écrit. Les VRP multicartes qui dis-posent d'un tel contrat sont en revanche pris en compte au prorata de leur temps de présence dans l'entreprise.

(1) *Les salariés mis à disposition sont, selon la jurisprudence, ceux qui sont « intégrés de façon étroite et permanente à la communauté de travail » de l'entreprise d'accueil « partageant ainsi des conditions de travail communes susceptibles de générer des intérêts communs » avec les salariés de cette entreprise.*

(2) *La méthode de calcul n'est pas définie mais pourrait être d'ajouter au nombre de salariés permanents le nombre moyen par jour des salariés sous CDD ou des intérimaires (totaliser les jours de présence des CDD et des intérimaires pendant les 12 mois concernés, calculer l'effectif correspondant en divisant ce total par le nombre de jours travaillés dans l'entreprise pendant cette période).*

(3) *Il s'agit de diviser les horaires figurant dans les contrats de travail (donc hors heures complémentaires) par la durée* légale du travail ou la durée conventionnelle applicable à l'entreprise.



Ne sont pas à prendre en compte dans l'effectif :

- le chef d'entreprise, même s'il a la qualité de salarié au sens de la Sécurité Sociale (exemples : président de conseil d'administration d'une SA, gérant minoritaire de SARL ...) ou même s'il dispose d'un contrat de travail au titre de fonctions distinctes,
- les mandataires sociaux (exemples : gérant même non associé, membres du conseil d'administration d'une SA dirigeant collégialement l'entreprise et participant aux pouvoirs de l'employeur),
- les salariés sous contrat à durée déterminée (CDD) / intérimaires remplaçant un salarié absent ou dont le contrat est suspendu,
- les apprentis
- les salariés sous contrat de professionnalisation et les salariés sous CIE :
  - sous CDD : pendant toute la durée du contrat,
  - sous CDI : pendant les deux premières années (CIE) ou jusqu'à la fin de l'action de formation (contrat de professionnalisation).

Remarque : l'exclusion des apprentis et des salariés en contrat de professionnalisation ou contrat unique d'insertion de l'effectif a été jugé non conforme au droit communautaire par la Cour de justice européenne (Arrêt de la CJUE C-176/12 du 15 janvier 2014). La jurisprudence française a donc évolué sur ce point : TA de Paris, 17 juillet 2018 : n° 1609631/3-1

Remplacement en cours de mandat

Lorsqu'un titulaire est momentanément absent, il faut faire appel à un remplaçant, présenté par la même organisation syndicale, en respectant l'ordre suivant :

- suppléant de la même catégorie professionnelle que celle du titulaire absent,
- suppléant d'une autre catégorie appartenant au même collège électoral,
- suppléant d'un collège différent.

En l'absence de suppléant de la même liste syndicale, on fait appel à un suppléant élu appartenant à la même catégorie professionnelle, au même collège, mais présenté par un syndicat différent de celui du titulaire. Si la recherche d'un suppléant est vaine, le siège reste vacant.

Élections partielles

Des élections partielles sont organisées à l'initiative de l'employeur *(articles L 2314-10, L 2314-32, al. 5)* :

- si un collège électoral n'est plus représenté ;
- ou si le nombre des membres titulaires de la délégation du personnel du CSE est réduit de moitié ou plus ;
- sauf si ces événements interviennent moins de 6 mois avant le terme du mandat des représentants intéressés.

Les élections partielles doivent se dérouler selon les modalités ordinaires sur la base des dispositions en vigueur lors de l'élection précédente, c'est-à-dire en application du protocole préélectoral précédent, mais avec appréciation de l'électorat et de l'éligibilité au jour du scrutin.



1) Information du personnel sur l'organisation d'élections

L'employeur doit informer tous les 4 ans le personnel. Cette information sur l'organisation des élections doit avoir lieu par tout moyen permettant de conférer date certaine à cette information.

Article L 2314-4 : Lorsque le seuil de 11 salariés a été franchi, l'employeur informe le personnel tous les 4 ans de l'organisation des élections par tout moyen permettant de conférer date certaine à cette information. Le document diffusé précise la date envisagée pour le 1er tour. Celui-ci doit se tenir, au plus tard, le 90e jour suivant la diffusion.

Le document diffusé au personnel doit préciser la date envisagée pour le 1er tour. Ce 1er tour doit se tenir en principe au plus tard le 90e jour suivant la diffusion de cette information, que ce soit une première mise en place du CSE ou un renouvellement de l'instance *(article L 2314-4)*.

Cet affichage doit être effectué sur chacun des sites de travail et non pas seulement au niveau du siège social. À défaut, l'annulation des élections est automatiquement encourue *(Cass. Soc., 3 avril 2002 : n° 01-60.464 ; Cass. Soc., 10 octobre 2012 : n° 11-60.238)*. Cet affichage doit par ailleurs être suffisamment apparent et durable *(Cass. Soc., 9 octobre 1991 : n° 91-60.007)*.

C'est en principe à l'employeur de prendre l'initiative d'organiser les élections. Toutefois, en l'absence de CSE, un salarié ou un syndicat peut inviter l'employeur à les organiser *(article L 2314-8, al. 1)*. L'employeur doit alors engager la procédure dans le mois suivant la réception de cette demande *(article L 2314-8, al. 1)*.

Si l'employeur a engagé le processus électoral et qu'un procès-verbal de carence a été établi, la demande ne peut intervenir qu'à l'issue d'un délai de 6 mois après l'établissement de ce procès-verbal *(article L 2314-8, al. 2)*.

Le salarié qui a saisi l'employeur d'une telle demande bénéficie d'une protection contre le licenciement, si son initiative est confirmée par une organisation syndicale *(article L 2411-6)*.

Remarque : aucune disposition légale ou réglementaire n'impose au chef d'entreprise de recourir à un autre procédé que l'affichage pour informer le personnel de l'organisation des élections. L'employeur ne peut donc être déclaré coupable de délit d'entrave pour n'avoir pas informé un salarié qui, en raison d'une mise à pied, n'a pu prendre connaissance de l'affichage effectué dans l'entreprise *(Cass. Crim., 5 mars 2002 : n° 01-81.049)*. De même, les élections ne seront pas annulées par les juges s'il s'avère qu'un salarié absent pour maladie n'a pas pu prendre connaissance de l'affichage *(Cass. Soc., 6 juillet 2005, n° 04-60.432)*. L'employeur n'a donc pas l'obligation d'avertir individuellement, par courrier, e-mail ou autre, les salariés en longue absence de la tenue prochaine des élections.

2) Invitation des syndicats à négocier le protocole préélectoral

Article L 2314-5 : Sont informées, par tout moyen, de l'organisation des élections et invitées à négocier le protocole d'accord préélectoral et à établir les listes de leurs candidats aux fonctions de membre de la délégation du personnel les organisations syndicales qui satisfont aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituées depuis au moins 2 ans et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise ou l'établissement concernés.

L'employeur doit également informer les organisations syndicales de l'organisation des élections, les inviter à négocier le protocole d'accord préélectoral et à établir leurs listes de candidats aux élections.

L'information se fait :

- *par tout moyen* pour les organisations syndicales qui satisfont aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituées depuis au moins 2 ans et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise ou l'établissement concernés.
- par courrier pour les organisations syndicales reconnues représentatives dans l'entreprise ou l'établissement, celles ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise ou l'établissement, les syndicats affiliés à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel.

Dans l'objectif de réduire le nombre de carences aux élections, en permettant aux organisations syndicales d'anticiper, de pouvoir participer utilement aux négociations préélectorales et de présenter des candidats, des délais minimaux encadrent l'invitation des organisations syndicales à négocier *(article L 2314-5)* :

- dans le cas d'un renouvellement de l'institution, le délai global dans lequel l'invitation des organisations syndicales aux négociations préélectorales doit être effectuée est de 2 mois avant l'expiration des mandats des représentants en exercice. Par ailleurs, le 1er tour des élections doit avoir lieu dans la quinzaine précédant l'expiration des mandats ;
- il est fixé un délai minimal de 15 jours dans lequel cette invitation doit parvenir aux organisations syndicales avant la première réunion de négociation préélectorale.

Remarque : si une des organisations syndicales intéressées n'a pas été invitée, cette absence d'invitation est de nature à entraîner l'annulation des élections. Mais seule l'organisation syndicale non invitée à la négociation peut se prévaloir de cette omission pour faire annuler les élections

Entreprises dont l'effectif est compris entre 11 et 20 salariés

Pour les entreprises de cette taille, qu'il s'agisse de la création ou du renouvellement du CSE, si dans un délai de 30 jours à compter de l'information du personnel, aucun salarié ne s'est porté candidat, l'employeur est dispensé de l'invitation des syndicats et ce faisant de l'organisation des élections.

Il devra alors dresser un procès-verbal de carence.

Si en revanche, une candidature se manifeste dans ce délai, l'employeur devra inviter les organisations syndicales représentatives à venir négocier le protocole préélectoral et présenter leurs candidats. Le processus électoral reprend ainsi normalement.



3) Négociation du protocole préélectoral

Article L 2314-6 : Sauf dispositions législatives contraires, la validité du protocole d'accord préélectoral conclu entre l'employeur et les organisations syndicales intéressées est subordonnée à sa signature par la majorité des organisations syndicales ayant participé à sa négociation, dont les organisations syndicales représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles ou, lorsque ces résultats ne sont pas disponibles, la majorité des organisations représentatives dans l'entreprise.

Si aucun salarié ne s'est porté candidat aux élections, l'employeur doit poursuivre le processus électoral ou non selon l'effectif de l'entreprise.

Dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 11 et 20 salariés, lorsqu'aucun salarié ne s'est porté candidat aux élections dans les 30 jours suivant la diffusion de l'information par l'employeur au personnel de l'organisation prochaine des élections, ce dernier est dispensé d'inviter les organisations syndicales à négocier le protocole d'accord préélectoral. Le processus électoral s'achève, les élections professionnelles n'ont pas à être organisées *(article L 2314-5)*. L'employeur établit à cette date un procès-verbal de carence.

Si l'effectif de l'entreprise dépasse le seuil de 20 salariés, l'employeur doit inviter les organisations syndicales à négocier un protocole d'accord pré-électoral. A l'issue du processus électoral, si aucune personne ne s'est portée candidate ni au 1er tour ni au 2nd tour, un procès-verbal établit la carence de candidatures aux élections professionnelles

Négociation obligatoire	la répartition du personnel et des sièges entre les collèges *(article L 2314-13 al. 1)*
	les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales *(article L 2314-28)*
	dispositions pour faciliter, s'il y a lieu, la représentation des salariés travaillant en équipes successives ou dans des conditions qui les isolent des autres salariés *(article L 2314-15)*
	la proportion de femmes et d'hommes composant chaque collège électoral *(article L 2314-13 al. 2)*
	si une unité économique et sociale est reconnue, elle est assimilée à une entreprise. La négociation sur son découpage ou non en établissements distincts et la répartition des sièges est alors obligatoire
Négociation facultative	abaissement ou suppression des conditions d'ancienneté pour être électeur ou éligible
	augmentation du nombre de sièges
	modification du nombre de collèges et de leur composition
	organisation des élections en dehors du temps de travail

En cas d'échec des négociations sur les sujets facultatifs, seules les dispositions légales et réglementaires pourront être appliquées.

Si les négociations aboutissent à un accord, les clauses facultatives doivent respecter les principes généraux du droit électoral. Elles ne peuvent pas déroger aux prescriptions d'ordre public, notamment celles qui concernent les conditions d'électorat et d'inscription des salariés sur les listes électorales

Pour être valide, un protocole préélectoral doit être conclu par l'employeur et un ou plusieurs syndicats selon des conditions de majorité différentes selon les clauses. Son contenu doit aussi être conforme à la loi et, s'il y a lieu, à la convention collective applicable, sauf à édicter des dispositions plus favorables *(Cass. Soc., 14 février 1984 : n° 83-61.117)*. Il doit également respecter les principes généraux du droit électoral *(article L 2314-23, al. 1)*.

L'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales prévoit que les établissements distincts sont déterminés par un accord collectif et non pas par le protocole d'accord préélectoral.

Conditions de validité d'un accord

La condition de double majorité s'applique à toutes les clauses du protocole préélectoral, sauf disposition législative contraire	la répartition du personnel entre les collèges électoraux
	la répartition des sièges entre les différentes catégories de personnel
	la détermination des établissements distincts
	la perte de la qualité d'établissement distinct
	les conditions de mise en place des délégués de site
	le nombre de délégués du personnel et de membres du comité d'entreprise
	les mesures prises pour faciliter, s'il y a lieu, la représentation par les délégués du personnel des salariés travaillant en équipes successives ou dans des conditions les isolant des autres salariés
	la répartition des sièges dans les entreprises de travail temporaire en vue d'assurer une représentation équitable du personnel permanent et du personnel temporaire
Un accord unanime de l'en-semble des syndicats représenta-tifs dans l'entreprise est requis sur les thèmes suivants	la modification du nombre et de la composition des collèges électoraux
	l'organisation du scrutin hors temps de travail, sauf s'il s'agit d'un vote électronique *(Cass. Soc., 5 avril 2011 : n° 10-19.951 F-PB)*

Lorsque l'accord préélectoral modifie le nombre et la composition des collèges électoraux, il est communiqué, à sa demande, à l'inspecteur du travail.

En dehors de ce cas précis, la communication du protocole à l'administration ou son affichage dans l'entreprise ne sont pas prévus. Ainsi, l'absence d'affichage par l'employeur de l'accord préélectoral et d'explications sur les modalités pratiques arrêtées n'entraînent pas nécessairement l'annulation des élections *(Cass. Soc., 9 juillet 1981 : n° 81-60.561 ; Cass. Soc., 6 juillet 1983 : n° 82-60.256)*.

Il est conseillé aux parties de prévoir des mesures de publicité. En tout état de cause, la date limite de dépôt des listes de candidatures doit faire l'objet d'une large publicité afin de permettre aux candidats de se manifester dans les délais. En effet, lorsque le protocole préélectoral fixe une telle date, celle-ci ne pourra être opposable aux candidats et entraîner le rejet des candidatures tardives que si elle a été portée à la connaissance de l'ensemble du personnel.

Application d'un accord

Le protocole d'accord préélectoral doit être appliqué par l'ensemble des participants aux élections (employeur, syndicats et salariés) et, s'ils sont saisis, par le juge

judiciaire et l'administration, à moins qu'un accord soit trouvé sur sa modification.

Ainsi, l'employeur doit organiser les scrutins en se conformant aux dispositions de l'accord préélectoral. Un syndicat ne peut pas lui reprocher les mesures qu'il a prises pour appliquer l'accord.

Un protocole d'accord préélectoral répondant aux conditions de majorité peut être contesté devant le juge judiciaire s'il contient des stipulations contraires à l'ordre public, notamment aux principes généraux du droit électoral *(Cass. Soc., 6 octobre 2011 : n° 11-60.035 FS-PBR ; Cass. Soc., 4 mai 2017 : n° 16-18.297 F-D)*, y compris par un syndicat signataire ayant présenté des candidats, sans émettre de réserve *(Cass. Soc., 22 octobre 2014 : n° 14-60.123 F-D)*.

Dès lors que, pour une élection, un accord préélectoral a été conclu, le chef d'entreprise ne peut pas être contraint d'inviter les syndicats représentatifs à négocier un nouveau protocole sur les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales qui n'auraient pas été prévues initialement. En de telles circonstances, il appartient aux intéressés de saisir le juge d'instance ou à l'employeur de fixer ces modalités *(Cass. Soc., 13 juin 1989 : n° 88-60.715 P)*.

Le chef d'entreprise et les syndicats intéressés peuvent, après avoir conclu un accord, le modifier, même s'il a été validé par le juge *(Cass. Soc., 7 juillet 2010 : n° 09-60.449 F-D)*. Cette modification doit donner lieu à une négociation et à la conclusion d'un avenant, soumis aux mêmes conditions de validité que le protocole initial *(Cass. Soc., 26 octobre 2011 : n° 10-27.134 F-PB)*.

Il n'est pas nécessaire que tous les signataires de l'accord initial signent l'avenant *(Cass. Soc., 28 mars 2012 : n° 11-19.021 F-D)*.

Les modifications ne peuvent donc pas être décidées unilatéralement, notamment par l'employeur.

Si l'employeur propose de signer un nouvel accord préélectoral et que les organisations syndicales refusent la proposition, l'accord initial n'est pas modifié et demeure applicable *(Cass. Soc., 7 juillet 2010 : n° 09-60.449 F-D)*.

Si les conditions de double majorité ne sont pas remplies, cette circonstance ne rend pas irrégulier le protocole préélectoral, mais a pour effet de permettre à la partie qui peut y avoir intérêt de saisir le juge d'instance d'une demande de fixation des modalités d'organisation et de déroulement du scrutin *(Cass. Soc., 6 octobre 2011 : n° 11-60.035 FS-PBR)*.

Le fait qu'un syndicat n'ait pas participé à l'élaboration d'un protocole préélectoral et ne l'ait pas signé n'implique pas, à lui seul, son désaccord *(Cass. Soc., 14 novembre 1984 : n° 84-60.429)*. Si le syndicat non signataire présente des candidats aux élections sans contester le protocole d'accord préélectoral, il est réputé y avoir adhéré *(Cass. Soc., 22 juin 1993 : n° 91-60.263 D)*. Il n'est plus en droit de contester l'application des modalités prévues au dit protocole (*Cass. Soc., 20 novembre 2002 : n° 01-60.605 F-P ; dans le même sens, Cass. Soc., 12 juillet 2006 : n° 05-60.353 F-PB)*, sauf si ses dispositions contreviennent à l'ordre public.

En revanche, le syndicat non signataire n'est pas réputé avoir adhéré au protocole d'accord préélectoral s'il présente des candidats au 1er tour des élections en exprimant des réserves. Il est alors recevable à contester la validité d'un protocole préélectoral et la régularité des élections *(Cass. Soc., 8 janvier 2002 : n° 00-60.270 FS-P ; Cass. Soc., 28 septembre 2011 : n° 10-60.245 FS-D)*. Les réserves doivent intervenir au plus tard lors du dépôt de la liste *(Cass. Soc., 19 septembre 2007 : n° 06-60.222 FS-PBR)*.

4) Information du personnel sur les dates, heures et lieux du scrutin

L'employeur doit informer les salariés des dates, heures et lieux de scrutin. Cette information peut être réalisée par voie d'affichage *(Cass. Soc., 18 décembre 1978 : n° 78-60.727)*. À défaut d'information suffisante, les élections peuvent être annulées *(Cass. Soc., 4 avril 1973 : n° 72-60.125)*. La date du scrutin est fixée par l'accord préélectoral.

L'élection a lieu pendant le temps de travail. Un accord contraire est possible, notamment en cas de travail en continu. Il doit être conclu entre l'employeur et l'ensemble des syndicats représentatifs existant dans l'entreprise, sauf s'il s'agit d'autoriser le vote électronique à partir de tout ordinateur 24 heures sur 24, auquel cas la double majorité de droit commun suffit *(Cass. Soc., 5 avril 2011 : n° 10-19.951 F-PB)*.

Lorsque les élections ont lieu pendant le temps de travail, il est d'usage que le temps de vote soit rémunéré comme tel. L'élection se déroule en principe sur les lieux de travail. Il est toutefois possible de prévoir par accord que les élections se dérouleront en un autre lieu *(exemple : au siège administratif pour des chantiers disséminés : Cass. Soc., 20 juillet 1983 : n° 82-60.387)*.



5) Publication des listes électorales

Article L 2314-18 : Sont électeurs les salariés des 2 sexes, âgés de 16 ans révolus, travaillant depuis 3 mois au moins dans l'entreprise et n'ayant fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relatives à leurs droits civiques.

Ces conditions doivent être remplies à la date du 1er tour de scrutin *(Cass. 2e Civ., 20 mai 1954 ; Cass. Soc., 11 décembre 2010 : n° 10-60.163 F-PB ; Cass. Soc., 25 octobre 2017 : n° 16-17.740 F-D)*. Le protocole préélectoral ne peut pas modifier cette date *(Cass. Soc., 1er décembre 2010 : n° 10-60.163 F-PB)*.

Un accord collectif peut en revanche déroger aux conditions légales d'électorat et d'éligibilité dans un sens plus favorable au salarié *(CE ass. Avis, 22 mars 1973 : n° 310108)*. Un tel accord ne peut cependant :

- pas étendre la capacité électorale à des travailleurs n'ayant pas la qualité de salariés de l'entreprise *(Cass. Soc., 24 juin 1998 : n° 97-60.077 PB)*,
- ni exclure de l'éligibilité des salariés remplissant les conditions légales *(Cass. Soc., 20 mars 2013 : n° 12-11.702 F-PB)*.

C'est à l'employeur qu'il appartient de procéder à l'établissement des listes électorales. A défaut de mention dans l'accord préélectoral, les listes doivent mentionner en application du droit commun électoral :
- les noms et prénoms des électeurs.
- leurs dates d'entrée dans l'entreprise.
- leur lieu et date de naissance.

Il peut également être utile de mentionner l'emploi dans l'entreprise et éventuellement le coefficient hiérarchique si les organisations syndicales en font la demande dans le cadre de leur droit de vérification de la régularité des inscriptions sur les listes électorales.

Aucun délai d'affichage des listes avant la date du scrutin n'est prévu par les textes. Il est donc recommandé de déterminer ce dernier dans le cadre du protocole d'accord préélectoral.

Par ailleurs aucune publicité particulière n'est exigée par la loi. Les modalités de publication des listes peuvent être prévues par le protocole d'accord préélectoral. A défaut, il convient d'afficher les listes de candidats sur les panneaux d'information à l'intérieur des établissements.

En cas de *collège unique*, établir une liste électorale collège unique pour chaque tour.

Attention : la liste électorale, émargée par chaque votant, doit être signée par chaque membre du bureau de vote en fin de scrutin. A défaut, l'élection pourrait être annulée *(Cass. Soc., 30 septembre 2015 : n° 14-25.925)*

L'article L 2314-32 précise que toute contestation relative à l'électorat doit être introduite dans les 3 jours de la publication de la liste électorale.

Il en résulte qu'en principe, les listes électorales doivent faire l'objet d'une publication 4 jours au moins avant la date de l'élection.



6) Publication des candidatures

Sont éligibles les salariés réunissant les conditions suivantes *(article L 2314-19)* :
- être électeur ;
- avoir 18 ans révolus ;
- travailler dans l'entreprise depuis 1 an au moins ;
- ne pas être conjoint, partenaire de Pacs, concubin, ascendant, descendant, frère, sœur, ou allié au même degré de l'employeur.

Ces conditions peuvent être modifiées conventionnellement. Elles doivent être remplies à chaque tour de scrutin *(Cass. Soc., 7 octobre 1998 : n° 97-60.292 D)*.

Remarque : les ordonnances Macron prévoient que le nombre de mandats successifs qui peuvent être exercés par les membres du CSE sont limités à 3 excepté pour les entreprises de moins de 50 salariés. Toutefois, il est possible de prévoir dans le PAP de décider que le nombre de mandats successifs est illimité ou à tout le moins que l'élection concernée ne compte pas dans le calcul du nombre de mandats successifs *(article L 2314-33)*

Les salariés ne sont éligibles que dans le collège électoral auquel ils appartiennent *(Cass. Soc., 7 février 1989 : n° 88-60.131 P ; Cass. Soc., 20 septembre 2017 : n° 16-18.780 F-D)*.

Les salariés travaillant simultanément dans plusieurs entreprises ne sont éligibles que dans l'une d'entre elles. Ils choisissent celle où ils font acte de candidature *(Cass. Soc., 16 novembre 2011 : n° 11-13.256 FS-PB)*.

La condition de travail dans l'entreprise correspond à l'appartenance à l'entreprise et non à une condition de travail effectif.

Les salariés mis à disposition ne sont pas éligibles dans l'entreprise utilisatrice. Ne sont éligibles que les salariés de l'entreprise, âgé de 18 ans révolus, remplissant les conditions pour être électeur et qui travaillent dans l'entreprise depuis 1 an au moins (article L 2314-23). En revanche, les salariés mis à disposition peuvent être électeurs dans l'entreprise utilisatrice sous réserve des conditions suivantes :
- être présents dans les locaux de l'entreprise utilisatrice et y travailler depuis au moins douze mois continus ;
- avoir choisi d'exercer leur droit de vote dans cette entreprise, et donc avoir renoncé à l'exercer dans l'entreprise qui les emploie.

Un syndicat peut choisir comme candidats ses propres adhérents mais aussi des salariés non syndiqués ou adhérents à un autre syndicat *(Cass. Soc., 18 mai 1983 : n° 82-60.657 ; Cass. Soc., 16 novembre 1993 : n° 92-60.306 P ; Cass. Soc., 28 mars 2012 : n° 11-61.180 FS-PBI)*. Il ne peut pas présenter de candidats sans leur accord *(Cass. Soc., 20 octobre 1993 : n° 92-60.304 P ; Cass. Soc., 25 juin 2014 : n° 13-20.541)*, mais n'a pas à s'assurer de la persistance de cet accord entre les 2 tours *(Cass. Soc., 13 octobre 2010 : n° 09-60.233 FS-PB)*.

Les listes sont établies par collège, séparément pour les titulaires et les suppléants car il doit être procédé à des votes séparés. Elles peuvent être incomplètes *(Cass. Soc., 7 mars 1973 : n° 72-60.086 ; Cass. Soc., 9 novembre 2016 : n° 16-11.622 F-D)* mais ne doivent pas en revanche comporter un nombre de candidats supérieur à celui des sièges à pourvoir *(Cass. Soc., 27 octobre 1999 : n° 98-60.419 PB ; Cass. Soc., 20 juin 2000 : n° 99-60.153 FS-P)*.

Les listes comportant plusieurs candidats doivent :
- être composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à leur part respective sur la liste électorale sous peine de l'annulation de l'élection des candidats élus en surnombre ;
- présenter alternativement un candidat de chaque

sexe sous peine d'annulation de l'élection des candidats élus dont le positionnement sur la liste est irrégulier.

Si l'application de ces règles conduit à exclure totalement la représentation de l'un ou l'autre sexe, les listes de candidats peuvent comporter un candidat du sexe qui, à défaut, ne serait pas représenté. Ce candidat ne peut pas être en première position sur la liste.

Les dispositions relatives au respect de la représentation équilibrée femmes-hommes sur les listes de candidats étant d'ordre public absolu, un protocole préélectoral, même unanime, ne peut pas les aménager *(Cass. Soc., 9 mai 2018 : n° 17-60.133 FS-PB)*.

La constatation par le juge, après l'élection, du non-respect par une liste de candidats de la règle de l'alternance des femmes et des hommes entraîne l'annulation de l'élection de tout élu mal positionné, à moins que la liste corresponde à la proportion de femmes et d'hommes au sein du collège concerné et que tous les candidats de la liste aient été élus *(Cass. Soc., 9 mai 2018 : n° 17-60.133 FS-PB)*. En revanche, le juge ne peut pas valider l'élection de candidats mal positionnés sur des listes de candidats au seul motif que les résultats dans le collège sont conformes à la part de chaque sexe sur la liste électorale *(Cass. Soc., 6 juin 2018 : n° 17-60.263 FS-PB)*.

Une candidature individuelle constitue une liste *(Cass. Soc., 25 mars 1985 : n° 84-60.713 ; Cass. Soc., 7 mai 2003 : n° 01-60.917 F-D)*. Toutefois, il n'est pas possible de présenter une candidature individuelle s'il y a plusieurs sièges à pourvoir dans un collège mixte. En effet, la liste de candidats devant être conforme aux dispositions sur la représentation équilibrée femmes/hommes, si 2 sièges sont à pourvoir, la liste doit alors comporter une femme et un homme *(Cass. Soc., 9 mai 2018 n° 17-14.088 FS-PBRI)*.

Sauf si elle émane d'un salarié prétendant agir au nom d'un syndicat sans avoir de mandat pour cela, l'employeur ne peut pas refuser une candidature. Il doit porter la contestation devant le juge de l'élection *(Cass. Soc., 13 juillet 1993 : n° 92-60.117 P ; Cass. Soc., 13 octobre 2004 : n° 03-60.236 F-D)*.

La loi ne fixe pas de date limite pour le dépôt des candidatures. Celle-ci est le plus souvent fixée par le protocole préélectoral : l'employeur peut alors refuser les candidatures tardives *(Cass. Soc., 19 juin 1987 : n° 86-60.396 ; Cass. Soc., 23 mai 2007 : n° 06-60.197 F-D ; Cass. Soc., 9 novembre 2011 : n° 10-28.838 F-PB)*. En l'absence d'accord, elle peut être fixée par le juge saisi avant le vote ou, à défaut, par l'employeur, celui-ci ne pouvant alors refuser une candidature tardive que pour un motif tiré des nécessités d'organisation du vote *(Cass. Soc., 4 mars 2009 : n° 08-60.476 FS-PB ; Cass. Soc., 26 septembre 2012 : n° 11-26.399 FS-PB)*.

La Cour de cassation reconnaît la possibilité de la double candidature, c'est-à-dire de se présenter en même temps aux élections de titulaire et suppléant *(Cass. Soc., 19 mai 1988 : n° 87-60.207)*.

En cas de double élection, la jurisprudence a dégagé les règles applicables pour la désignation des élus, car il n'est pas possible d'exercer en même temps les fonctions de titulaire et de suppléant. Ainsi, c'est la fonction de titulaire qui prime automatiquement.

Le cumul des mandats des représentants du personnel

Sauf cas particulier (voir tableau ci-après), les élus du personnel peuvent cumuler plusieurs mandats :

	Membre élu du CSE	Délégué syndical	Représentant syndical au CSE
Membre élu du CSE	-	Oui	Non
Délégué syndical	Oui	-	Oui (1)
Représentant syndical au CSE	Non	Oui (2)	-

(1) Dans les entreprises de moins de 300 salariés, le délégué syndical d'établissement cumul obligatoirement son mandat avec celui de représentant syndical au CE.

(2) Le délégué syndical central est obligatoirement choisi parmi les délégués syndicaux d'établissement.

Protection des candidats contre le licenciement

De la même manière que les représentants élus, les candidats au 1er comme au 2nd tour bénéficient d'une protection spéciale contre le licenciement.

Cette protection s'applique à l'égard des candidats pendant une durée de 6 mois.

Cette période court à compter de l'envoi à l'employeur des listes de candidatures par lettre recommandée avec accusé de réception.

Cette protection n'est acquise que si :

- la candidature intervient postérieurement à la signature du protocole d'accord préélectoral,
- l'employeur est informé de la candidature avant que l'intéressé n'ait été convoqué à un entretien préalable de licenciement.

Cette protection joue également en faveur :

- du salarié qui prouve que l'employeur a eu connaissance de l'imminence de sa candidature,
- du salarié demandant l'organisation des élections, pour une durée de 6 mois qui court à compter de l'envoi de la lettre recommandée par laquelle une organisation syndicale a, la première, demandé ou accepté qu'il soit procédé aux élections.

Dans ce dernier cas, la protection ne peut s'appliquer qu'à un seul salarié par organisation syndicale ainsi qu'au premier salarié, non mandaté par une organisation syndicale, qui a demandé l'organisation des élections.

Pendant toute la durée de cette protection, l'employeur ne peut licencier ces salariés protégés que s'il a, au préalable :
- sollicité l'avis du CSE,
- et demandé et obtenu l'autorisation de l'inspecteur du travail.



7) Préparation du matériel de vote

L'employeur doit mettre à la disposition des électeurs les moyens matériels nécessaires pour leur permettre de voter et garantir la liberté et la sincérité de ce vote.

Il s'agit essentiellement : des bulletins de vote et enveloppes, des urnes, des isoloirs, des listes d'émargements.

Il doit se conformer aux dispositions prévues par l'accord préélectoral ou, à défaut, à la décision du juge d'instance si celui-ci a été saisi.

Dans chaque collège, il doit y avoir un vote distinct pour les membres titulaires d'une part, pour les membres suppléants d'autre part.

Impression des bulletins de vote	L'employeur doit faire imprimer et fournir des bulletins de vote, en nombre égal, et suffisant pour chaque liste de candidats
	Ces bulletins doivent, en principe, être imprimés sur du papier blanc *(Cass. Soc., 8 juill. 1998, n° 97-60.376)*
	Le nombre de bulletins de vote doit être suffisant pour permettre à tous les électeurs de voter. Lorsque le nombre des votants est supérieur à celui des bulletins de vote, ce fait est susceptible de fausser les résultats du scrutin et entraîne l'annulation des élections *(Cass. Soc., 20 juillet 1983 : n° 82-60.326, L. c/ CFTC)*
	Aucun texte n'interdit aux électeurs de voter blanc et aucune disposition légale ne prohibe la mise à la disposition de ces derniers par l'employeur de bulletins blancs leur permettant d'user de la faculté qui leur est ainsi ouverte (Cass. Soc., 13 janvier 1977 : n° 76-60.190)
	L'utilisation de bulletins de couleur est possible si des circonstances particulières constatées soit par le protocole d'accord électoral, soit par le juge d'instance en cas de contestation, le justifient *(Cass. Soc., 11 mars 1992 : n° 91-60.160 PF ; Cass. Soc., 24 février 1993 n° 91-60.313 D)*
	Les bulletins doivent respecter l'ordre des candidats sur les listes de candidats *(Cass. Soc., 13 juillet 1993 : n° 92-60.009)*
	Ils ne doivent comporter aucun signe distinctif (Cass. Soc., 2 novembre 1993 : n° 92-60.400)
	En cas de liste syndicale, les bulletins mentionnent l'appartenance syndicale des candidats *(Cass. Soc., 15 mai 1968, n° 68-60.005P)*
	Depuis la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, les syndicats doivent indiquer sur leurs listes leur affiliation à une organisation syndicale afin que celle-ci bénéficie des suffrages recueillis par les syndicats dans le cadre de la mesure de l'audience *(article L 2122-3-1)*
Enveloppe	Les enveloppes doivent également être fournies par l'employeur en nombre suffisant
	Un nombre d'enveloppes insuffisant pourrait être de nature à fausser le résultat du scrutin et à entraîner l'annulation du scrutin *(Cass. Soc., 24 mai 1972 : n° 71-60.281)*
	Elles doivent être d'un modèle uniforme opaque pour respecter le secret du vote *(Cass. Soc., 6 novembre 1985 : n° 85-60.449)*
	Une même enveloppe ne peut, en principe, comporter qu'un seul bulletin de vote
	Dans ce cadre, et pour permettre d'éviter toute confusion des électeurs, les enveloppes peuvent être de couleur différente suivant que le scrutin concerne les titulaires ou les suppléants
Isoloir	L'élection ayant lieu au scrutin secret, les électeurs doivent avoir la possibilité de s'isoler pour voter
	Toutefois, il n'est pas nécessaire d'avoir des isoloirs comme pour les élections politiques *(Cass. Soc., 10 juillet 1984 : n° 84-60.071)*
	Une pièce adjacente au bureau de vote, une rangée de casiers peuvent servir d'isoloirs
	Le vote public ou dans des conditions d'isolement défectueuses entraîne l'annulation des élections
	Aucune obligation légale ou réglementaire n'oblige les électeurs à user de la possibilité de s'isoler. Ne constitue donc pas une méconnaissance de la liberté de vote le fait que certains électeurs ne soient pas passés par l'isoloir, dès lors qu'ils ont eu la faculté de le faire *(Cass. Soc., 30 mars 1978 : n° 78-60.016)*

Urnes	Les bulletins doivent être déposés sous enveloppe dans des urnes distinctes pour les titulaires et les suppléants de chaque collège (exemple : si 3 collèges sont prévus pour l'élection du CSE, il sera nécessaire de mettre à disposition 6 urnes ; si 2 collèges sont prévus, il faudra en prévoir 4)
	Les urnes doivent être fermées jusqu'à la clôture du scrutin. Les règles sont moins strictes qu'en matière d'élections politiques : les urnes peuvent être confection-nées de manière plus rudimentaire (cartons scellés par des bandes adhésives par exemple) pourvu qu'elles restent bien closes jusqu'au terme prévu pour le scrutin
	En matière d'élections professionnelles, l'utilisation d'une urne non transparente ne constitue pas une violation d'un principe général du droit électoral *(Cass. Soc., 24 mai 2016 : n° 15-20.541 F-PB)*
	En matière électorale, la boîte destinée à recevoir les bulletins de vote doit demeurer close depuis le moment où le scrutin est ouvert jusqu'au moment où celui-ci doit être définitivement clos
	L'insuffisance de surveillance d'une urne pendant un laps de temps s'écoulant entre la fin du scrutin et le début du dépouillement des bulletins constitue une irrégularité susceptible de fausser le résultat du scrutin justifiant l'annulation des élections par le juge *(Cass. Soc., 28 juin 1984 : n° 84-60.123)*
Listes d'émargement	Aucune disposition légale n'impose la tenue de 2 listes d'émargement distinctes par bureau de vote en cas de votes séparés au cours d'une même élection. Dès lors, le seul fait qu'il n'existe qu'une seule liste d'émargement pour les titulaires et les suppléants n'entraîne pas l'annulation des élections *(Cass. Soc., 28 septembre 2017 : n° 16-25.129F-D)*
	Le nombre de votants doit correspondre à la liste d'émargement
	L'absence de signature des membres du bureau de vote sur la liste d'émargement est de nature à affecter la sincérité des opérations électorales et, s'agissant d'un principe général du droit électoral, constitue une irrégularité justifiant à elle seule l'annulation des élections *(Cass. Soc., 30 septembre 2015 : n° 14-25.925 FS-PB)*



8) Si vote par correspondance

L'organisation du vote par correspondance peut être prévue par une convention ou un accord collectif *(Cass. Soc., 1er février 1978 : n° 77-60.599)* ou par le protocole préélectoral, l'employeur ne pouvant pas le mettre unilatéralement en œuvre si ce dernier ne le prévoit pas *(Cass. Soc., 12 juillet 2006 : n° 05-60.332 FS-PB)*.

Le recours au vote par correspondance peut également être imposé par le juge d'instance *(Cass. Soc., 30 avril 1987 : n° 86-60.376 P ; Cass. Soc., 10 octobre 1990 : n° 88-60.712 P)*.

Si le vote physique est la règle en l'absence de dispositions conventionnelles dérogatoires, le vote par correspondance n'est contraire à aucune règle d'ordre public et n'est donc pas limité à des circonstances exceptionnelles *(Cass. Soc., 13 février 2013 : n° 11-25.696 FS-PBR)*.

En pratique, il convient d'adresser aux salariés appelés à voter par correspondance :

- les bulletins de vote,
- 2 enveloppes destinées à recevoir les bulletins,
- une 3e qui servira à adresser les enveloppes contenant les bulletins de vote.

Les circulaires de propagande émises par les syndicats doivent être adressées aux salariés *(Cass. Soc., 6 juillet 1983 : n° 82-60.256)*, a fortiori lorsque le protocole préélectoral le prévoit, sans que le caractère diffamatoire du tract puisse être invoqué par l'employeur *(Cass. Crim., 30 mai 1989 : n° 87-83.411 P)*. Ces documents sont envoyés par la poste ou remis directement aux salariés *(Cass. Soc., 20 juillet 1983 : n° 82-60.301 ; Cass. Soc., 21 juillet 1986 : n° 86-60.040)* dans un délai suffisant pour voter *(Cass. Soc., 7 juillet 1981 : n° 81-60.510 ; Cass. Soc., 30 janvier 2008 : n° 07-60.338 F-D)*.

Le mode d'acheminement des votes doit permettre d'assurer la liberté et le secret du vote. Aussi la voie postale est-elle considérée comme le mode normal de transmission des votes. Le protocole d'accord préélectoral, ou, à défaut d'accord, le juge d'instance, peuvent compléter le principe de cet envoi par La Poste par d'autres mesures permettant d'assurer un meilleur contrôle des votes.

En tout état de cause, les stipulations contenues dans le protocole d'accord préélectoral s'imposent aux parties (sauf dans l'hypothèse où elles contreviendraient aux principes généraux du droit électoral).



9) Si vote électronique

Le recours au vote électronique *(articles R 2314-5 à R 2314-18)* peut être prévu par accord de groupe ou d'entreprise, soumis aux conditions de validité des accords collectifs *(Cass. Soc., 28 septembre 2011 : n° 10-27.370 FS-PB)*, ou, à défaut, par l'employeur. Dans tous les cas, l'employeur est tenu de négocier un protocole d'accord préélectoral.

Un cahier des charges, comportant des garanties minimales visant à assurer la sécurité et la confidentialité du vote, doit être établi. Il n'est soumis à aucune condition de forme *(Cass. Soc., 3 novembre 2016 : n° 15-21.574 FS-PB)* et doit être tenu à la disposition des salariés sur le lieu de travail et mis sur l'intranet, s'il en existe un.

Le vote électronique peut se tenir sur les lieux de travail ou à distance. Il doit se dérouler sur une période délimitée.

Pour une même élection, vote électronique et vote à bulletin secret peuvent coexister. Ce dernier ne peut alors s'ouvrir qu'après la clôture du vote électronique

L'employeur est responsable du traitement même s'il confie des opérations de traitement de données à des sous-traitants *(CE, 11 mars 2015 : n° 368748)*.

Tout système de vote électronique doit faire l'objet d'une déclaration à la CNIL et être soumis à une expertise indépendante. L'employeur doit informer les syndicats représentatifs dans l'entreprise ou les établissements concernés de l'accomplissement de ces formalités déclaratives et le rapport de l'expert doit être tenu à la disposition de la CNIL.

Les membres de la délégation du personnel du CSE et les membres du bureau de vote bénéficient d'une formation sur le système de vote électronique. Le défaut de formation ne peut constituer une cause d'annulation que s'il a exercé une influence sur le résultat des élections *(Cass. Soc., 25 octobre 2017 : n° 16-21.780 F-D)*.

Chaque salarié doit disposer d'une notice d'information détaillée.

Les garanties minimales destinées à assurer la sécurité et la confidentialité du vote sont, pour l'essentiel, les suivantes :

- vote anonyme et chiffré par le système, l'électeur devant utiliser le code qui lui a été transmis, sachant qu'il ne doit pas l'être par messagerie professionnelle sans autre précaution destinée notamment à éviter qu'une personne non autorisée puisse se substituer frauduleusement à lui *(Cass. Soc., 27 février 2013 : n° 12-14.415 FS-PB ; Cass. Soc., 14 décembre 2015 : n° 15-16.491 F-D)* ni par courrier postal sans précautions suffisantes pour garantir la confidentialité des votes et des données transmises *(Cass. Soc., 20 septembre 2017 : n° 16-60.272 FS-D)* ;
- édition de 3 clés de chiffrement connues seulement du président du bureau de vote et de 2 de ses assesseurs, et dont 2 au moins doivent être activées pour le dépouillement du vote ;
- existence d'un dispositif de secours pouvant prendre le relais en cas de panne du système principal.



10) Constitution des bureaux de vote

Le contrôle du bon déroulement des élections est effectué par le bureau de vote. Il est d'usage d'en constituer un dans chaque collège mais prévoir un seul bureau de vote pour plusieurs collèges n'est pas contraire à l'ordre public *(Cass. Soc., 25 octobre 2017 : n° 16-21.780 F-D)*.

Le bureau de vote :

- veille à la régularité des opérations électorales,
- procède au dépouillement du scrutin,
- proclame les résultats,
- dresse le procès-verbal des élections.

Il ne peut pas se faire juge :

- de la représentativité d'un syndicat *(Cass. Soc., 22 juillet 1975 : n° 75-60.080)*,
- de la validité des élections *(Cass. Soc., 3 mars 1983 : n° 83-60.474)*,
- de la régularité d'une liste *(Cass. Soc., 8 décembre 2010 : n° 10-60.211 F-PB)*.

Le juge d'instance, saisi préalablement aux élections, peut seul décider de la mise en place d'un dispositif de contrôle de la régularité, la liberté et la sincérité du scrutin *(Cass. Soc., 26 septembre 1989 : n° 88-60.727 D ; Cass. Soc., 1er avril 1992 : n° 90-60.543 PF)*.

Il est d'usage de constituer le bureau de vote avec un président, un secrétaire et des assesseurs. Si le protocole préélectoral détermine la composition du bureau, il faut la respecter *(Cass. Soc., 2 mars 1978 : n° 77-60.571)*. Le protocole ne peut toutefois pas laisser la désignation des membres du bureau à la discrétion de l'employeur *(Cass. Soc., 26 janvier 1984 : n° 83-60.265)*.

À peine d'annulation des élections, le bureau de vote ne peut pas être composé du seul président *(Cass. Soc., 19 octobre 1994 : n° 93-60.049 P)* ni sans président *(Cass. Soc., 13 février 2008 : n° 07-60.097 F-PB)*.

À défaut de dispositions dans le protocole ou de désignation par accord entre l'employeur et les syndicats ayant présenté des listes, le bureau de vote est composé des 2 salariés électeurs les plus âgés et du plus jeune *(Cass. Soc., 16 octobre 2013 : n° 12-21.448 FS-PB)*.

Par ailleurs, certains membres de l'entreprise peuvent surveiller le bon déroulement des opérations. Il s'agit :

- d'un candidat *(Cass. Soc., 7 avril 1976 : n° 75-60.183P)*
- de l'employeur ou de son représentant *(Cass. Soc., 21 mars 1995 : n° 94-60.221)*
- d'un délégué de liste désigné par chacune des listes de candidats *(articles L 67 et R 47 ; Cass. Soc., 11 décembre 1985 : n° 85-60.387P)*
- d'un représentant de chaque organisation syndicale présentant une liste de candidats *(articles L 67 et R 47)*.

Le chef d'établissement ou le chef du personnel, qui n'ont pas la qualité d'électeurs, ne peuvent pas y siéger *(Cass. Soc., 21 mai 1980 : n° 80-60.008 ; Cass. Soc., 14 mars 1989 : n° 88-60.534 P ; Cass. Soc., 23 février 2005 : n° 04-60.242 F-PB)*. Leur présence (ou plus généralement celle d'un membre de la direction) dans la salle de vote n'est toutefois pas, à elle seule, de nature à entacher d'irrégularité les élections *(Cass. Soc., 14 mars 1989 : n° 88-60.534 P ; Cass. Soc., 21 mars 1995 : n° 94-60.221 D)*.

Il revient aux membres du bureau de vote de signer la liste d'émargement (article R 62 du code électoral) et à son président de constater publiquement et de mentionner au procès-verbal les heures d'ouverture et de clôture du scrutin (article R 57 du code électoral), à peine d'annulation des élections *(Cass. Soc., 28 mars 2012 : n° 11-16.141 F-PB ; Cass. Soc., 16 octobre 2013 : n° 12-21.680 FS-PB ; Cass. Soc., 15 avril 2015 : n° 14-21.785 F-D ; Cass. Soc., 30 septembre 2015 : n° 14-25.925 FS-PB)*. La mention



peut figurer sur un document annexé au procès-verbal et établi concomitamment *(Cass. Soc., 17 décembre 2014 : n° 14-12.401 FS-PB) ou sur un constat d'huissier (Cass. Soc., 28 janvier 2015 : n° 14-60.413 F-PB)*.

Aucune disposition légale n'imposant la tenue de 2 listes d'émargements distinctes par bureau de vote en cas de votes séparés au cours d'une même élection, le seul fait qu'il n'existe qu'une seule liste d'émargement pour les titulaires et les suppléants n'entraîne pas l'annulation des élections *(Cass. Soc., 28 septembre 2017 : n° 16-25.129 F-D)*.

11) Si vote par correspondance (à faire par le bureau de vote)

L'organisation du vote par correspondance doit permettre d'assurer le secret du vote. Il est donc nécessaire, en pratique, d'adresser aux salariés :

- les bulletins de vote ;
- 2 enveloppes destinées à recevoir les bulletins : l'une pour le vote titulaire et l'autre pour le vote suppléant ;
- une 3e enveloppe servira à l'électeur pour adresser les enveloppes contenant les bulletins de vote.

Cette 3e enveloppe est ouverte par le bureau de vote qui dépose les 2 enveloppes cachetées dans les urnes correspondantes.

Elle peut porter mention des renseignements nécessaires à l'identification de l'électeur. Ces documents doivent parvenir en temps utile à leurs destinataires.

En cas de vote par correspondance, la signature de l'électeur sur l'enveloppe extérieure, renfermant celle contenant le bulletin de vote, est une formalité substantielle qui a pour objet d'assurer la sincérité des opérations électorales, dont l'inobservation entraîne la nullité des élections *(Cass. Soc., 19 décembre 2007 : n° 07-60.021 F-D)*. Un protocole d'accord préélectoral, même unanime, ne peut pas déroger à cette formalité substantielle *(Cass. Soc., 9 février 2000 : n° 98-60.581 P)*.

Le bureau de vote ayant seul le pouvoir d'apprécier la régularité des votes, l'intégralité des enveloppes de vote par correspondance doivent lui être remises.

Dès lors que la non-prise en compte de bulletins de vote par correspondance du fait de leur acheminement postal tardif a été déterminante de la représentativité du syndicat, les élections doivent être annulées, peu important que l'employeur ait été ou non défaillant dans l'organisation du scrutin *(Cass. Soc., 10 mars 2010 : n° 09-60.236 FS-PB)*.

12) Dépouillement du scrutin (à faire par le bureau de vote)

Le dépouillement a lieu immédiatement après le scrutin, en public *(Cass. Soc., 6 janvier 2011 : n° 09-60.398 P)*. Les électeurs peuvent être présents.

Le bureau de vote compte le nombre d'enveloppes présentes dans l'urne et le compare au nombre de votants ayant émargé sur la liste électorale.

Il désigne les scrutateurs qui ouvrent les enveloppes. Les bulletins blancs et nuls sont séparés des bulletins valables afin de décompter le nombre de suffrages valablement exprimés.

On procède ensuite au décompte des bulletins de chaque liste, puis à celui des voix recueillies pour chaque candidature.

Les bulletins blancs et nuls doivent faire l'objet d'un décompte séparé puisqu'ils ne sont pas pris en compte dans les calculs permettant l'attribution des sièges.

Doivent être considérés comme bulletins nuls :

- les bulletins sans enveloppe ou placés dans une enveloppe non réglementaire,
- les bulletins différents contenus dans une même enveloppe,
- les bulletins portant des signes de reconnaissance,
- les bulletins sur lesquels l'ordre de présentation des candidats a été modifié,
- les bulletins sur lesquels le nom d'un ou plusieurs candidats a été remplacé par celui de candidats d'une autre liste ou de toute autre personne,

Doivent être considérés comme bulletins blancs :

- les enveloppes vides,
- bulletin qui ne comporte qu'un seul nom dès lors qu'il a été rayé
- bulletin sur lequel tous les noms ont été rayés

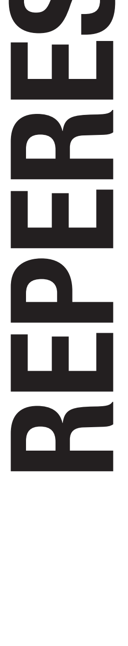
Quand bien même le quorum ne serait pas atteint, il est nécessaire de procéder au dépouillement du 1er tour des élections. En effet, les résultats obtenus par chaque organisation syndicale au 1er tour sont particulièrement importants. Ainsi, les résultats du 1er tour permettent de déterminer :

- les organisations syndicales représentatives ;
- les personnes susceptibles d'être désignées délégué syndical ;
- les organisations syndicales représentatives habilitées à signer un accord collectif.

13) Proclamation des résultats (à faire par le bureau de vote)

Le nombre de sièges à pourvoir dans l'instance est déterminé en fonction de l'élection et de l'effectif de l'entreprise *(article R 2314-1)*, puis réparti dans chaque collège par le protocole d'accord préélectoral *(article L 2324-13)*.

Après avoir terminé le dépouillement, il est procédé à la répartition des sièges au sein de chaque collège en fonction des résultats enregistrés de chacune des listes.



Le dépouillement et la répartition s'effectuent séparément pour les titulaires et pour les suppléants.

Dans un premier temps, il est procédé à l'attribution des sièges par application du quotient électoral

Chaque liste reçoit autant de sièges que le nombre de voix qu'elle a recueillies (moyenne de liste) contient le quotient électoral *(article R 2314-19)*.

Définitions

Suffrages valablement exprimés	rubrique D du cadre III du procès-verbal d'élections	= Nombres de bulletins recueillis dans l'urne - bulletins blancs ou nuls
Quotient électoral	rubrique G du cadre III du procès-verbal	= Nombre de suffrages valablement exprimés / Nombre de sièges à pourvoir
Nombre de sièges par liste	nombre K en colonne 8 du formulaire de procès-verbal d'élections	Moyenne des voix de chaque liste (nombre V en colonne 7 du procès-verbal) / Quotient électoral

De manière plus détaillée : Nombre de sièges par liste = (Nombre total de voix obtenues par tous les candidats d'une liste [pour chaque liste, Total T de la colonne 5 du formulaire de procès-verbal d'élections] / Nombre de candidats présentés par chaque liste [nombre N de la colonne 6 du procès-verbal]) / (Nombre total de suffrages valablement exprimés/ Nombre de sièges à pourvoir)

Dans un 2e temps, s'il n'a été pourvu à aucun siège ou s'il reste encore des sièges à pourvoir, ceux-ci sont successivement attribués sur la base de la plus forte moyenne *(article R 2314-20)*.

Les résultats sont proclamés par le bureau de vote qui indique nominativement les élus avec le nombre de voix obtenues.

Lorsque le nom d'un candidat a été raturé, les ratures ne sont pas prises en compte si leur nombre est inférieur à 10 % des suffrages valablement exprimés en faveur de la liste sur laquelle figure le candidat. Dans ce cas, les candidats sont proclamés élus dans l'ordre de présentation de la liste *(article L 2314-29)*.

A l'inverse, si le nombre de ratures sur le nom du candidat est égal ou supérieur à 10 %, la désignation des élus de la liste se fait en fonction du nombre de voix obtenues par chaque candidat (ordre de préférence exprimé par les électeurs) *(article L 2314-29)*.

Exemple d'un établissement dont les caractéristiques sont les suivantes :

- Inscrits : 70
- Nombre de sièges à pourvoir : 3
- Suffrages valablement exprimés : 68
- Pour 3 sièges à pourvoir, 2 listes sont en présence :
  - la liste A présente 3 candidats
  - les 2 autres listes sont incomplètes : liste B : 2 candidats et liste C : 1 candidat.

Résultats du vote :

	Liste A	**Liste B**	**Liste C**
Candidat n° 1	30 voix	21 voix	17 voix
Candidat n° 2	28 voix	19 voix	
Candidat n° 3	25 voix		
Total	**83 voix**	**40 voix**	**17 voix**

Étape 1 : attribution des sièges par application du quotient électoral

La formule de calcul du quotient électoral est la suivante : nombre total de suffrages valablement exprimés / nombre de sièges à pourvoir soit : 68/3 = 22,66

La moyenne des voix de chaque liste (elle s'obtient en divisant le nombre total de voix obtenues par tous les candidats d'une liste par le nombre de candidats présentés par cette liste) :

- liste A : 83/3 = 27,66 ;
- liste B : 40/2 = 20 ;
- liste C : 17/1 = 17.

Chaque liste reçoit autant de sièges que le nombre de voix (moyenne de liste) qu'elle recueille contient le quotient électoral soit :

- pour la liste A : 27,66/22,66 = 1
- les listes B et C n'atteignent pas des moyennes assez élevées (respectivement 20 et 17) pour obtenir un siège.

Il reste donc 2 sièges à pourvoir qui doivent être attribués à la plus forte moyenne.

Étape 2 : attribution des sièges à la plus forte moyenne
La plus forte moyenne est calculée en divisant le nombre moyen de voix obtenues par la liste, par le nombre de sièges déjà attribués à la liste, augmenté d'une unité, soit :

- pour la liste A : 27,66/ (1+ 1) = 13.83 ;
- pour la liste B : 20/ (0+ 1) = 20
- pour la liste C : 17/ (0 + 1) = 17

C'est donc la liste B qui obtient la plus forte moyenne. Elle se voit attribuer le 2e siège. Il reste donc un 3e siège à pourvoir à la plus forte moyenne.

L'opération précédente est renouvelée en prenant en compte l'attribution du 2e siège à la liste B. Ainsi, la plus forte moyenne pour le 3e siège est :

- pour la liste A : 27,66/ (1+ 1) = 13.83 ;
- pour la liste B : 20/ (1 + 1) = 10 ;
- pour la liste C : 17/ (0+ 1) = 17.

C'est donc la liste C qui obtient la plus forte moyenne. Elle se voit donc attribuer le 3e siège.

Résultats des élections
- liste A : 1 siège ;
- liste B : 1 siège ;
- liste C : 1 siège.

Le bureau de vote procède d'abord à la proclamation des candidats déclarés élus titulaires, puis à celle des suppléants, qui doivent être élus en nombre égal à celui des sièges revenant à leur liste et parmi les candidats suppléants ayant obtenu le plus de voix après ceux auxquels ont été attribués des sièges de titulaires.

Si le candidat élu en qualité de titulaire ne veut pas accepter les fonctions, il doit démissionner. Cette démission ne peut pas avoir pour effet de faire déclarer élu titulaire un autre candidat de la même liste, son remplacement devant être assuré par un suppléant de la même catégorie jusqu'à l'expiration des fonctions de celui qu'il remplace. *(Cass. Soc., 11 mars 1971 : n° 70-60.117)*.

Lorsque les opérations électorales sont terminées, le bureau de vote proclame les élus. L'employeur n'a pas qualité pour se substituer à lui *(Cass. Civ., 21 février 1962 : n° 60-40.580)*.

La proclamation nominative des élus confère à ceux-ci la qualité de représentants du personnel. Le délai imparti pour contester les élections court à partir de cette date *(Cass. Soc., 26 mai 1977 : n° 77-60.001)*.

14) Rédactions des procès-verbaux (à faire par le bureau de vote)

La proclamation des résultats n'est pas subordonnée à la rédaction ou à la validité du procès-verbal des élections. Ainsi, les résultats peuvent être considérés comme proclamés même si un des membres du bureau de vote a refusé de signer le procès-verbal.

Le procès-verbal doit être dressé par le bureau de vote qui le signe (en général, dès le dépouillement). Chaque collège électoral doit faire l'objet d'un procès-verbal distinct.

Le fait, pour un membre du bureau de vote, d'avoir signé le procès-verbal et d'avoir ainsi certifié l'exactitude des opérations qui y étaient mentionnées ne constitue pas à lui seul une renonciation à contester leur interprétation et leur portée.

En l'absence de secrétaire, le procès-verbal des opérations électorales doit être établi par l'un des membres du bureau de vote ou par l'un des électeurs présents choisi par lui et non par un tiers à l'entreprise. Le manquement à cette exigence entraîne l'annulation des élections sans qu'il soit besoin d'établir que cette irrégularité a eu une incidence sur les résultats *(Cass. Soc., 2 juillet 2014 : n° 13-60.218 F-PB)*.

En pratique, les procès-verbaux d'élections professionnelles sont généralement établis à partir des formulaires administratifs disponibles sur internet (formulaire Cerfa 15822-01 ou CSE EL 05, pour l'élection des titulaires de la délégation du personnel du CSE). Leur utilisation est facultative, en dehors des déclarations dues à l'administration du travail, et rien n'interdit d'ajouter des mentions à celles qu'ils prévoient déjà.

Selon l'article L 66 du code électoral, les bulletins blancs et nuls ainsi que les enveloppes non réglementaires sont annexés au procès-verbal avec mention sur chaque bulletin des causes de l'annexion.

A l'issue de l'élection l'employeur doit transmettre (dans les 15 jours) :
- 1 exemplaire du procès-verbal d'élection au centre de traitement des élections professionnelles,
- 2 exemplaires du procès-verbal à l'agent de contrôle de l'inspection du travail,
- 1 copie du procès-verbal d'élection à chaque syndicat ayant présenté une liste de candidats et/ou ayant participé à la négociation du protocole d'accord pré-électoral.



15) Si le CSE a été mise en place à l'issue du 1er tour

Les procès-verbaux titulaires et suppléants (ANNEXES 1 et 2) des élections est transmis par l'employeur, dans les 15 jours, en double exemplaire à l'inspecteur du travail *(article R 2314-22)*.

Après la proclamation des résultats, l'employeur transmet, dans les meilleurs délais, par tout moyen, une copie des procès-verbaux aux organisations syndicales de salariés qui ont présenté des listes de candidats aux scrutins concernés ainsi qu'à celles ayant participé à la négociation du protocole d'accord préélectoral *(article L 2314-29, al. 5)*.

Un exemplaire du procès-verbal des élections au CSE est transmis par l'employeur au prestataire agissant pour le compte du ministre chargé du travail dans les 15 jours suivant la tenue de ces élections, suivant un formulaire homologué.

Cette transmission peut être effectuée sur support électronique selon une procédure sécurisée.

Le prestataire désigné par le ministre du travail pour recevoir des employeurs un exemplaire du procès-verbal de carence et des élections est le suivant :

CTEP
TSA79104
76934 Rouen Cedex 9

Les résultats complets de chaque cycle électoral sont portés à la connaissance du Haut Conseil du dialogue social afin qu'il puisse rendre au ministre chargé du travail l'avis prévu à l'article L 2122-11 du code du travail.



B. L'organisation du 2e tour des élections

La loi ne prévoit expressément l'organisation d'un 2nd tour que dans l'hypothèse où le quorum n'a pas été atteint au 1er tour.

A cette hypothèse, la jurisprudence a adjoint les cas suivants :

- absence totale ou partielle de candidatures au 1er tour ;
- vacance partielle des sièges ;

En revanche, la démission d'un candidat élu titulaire au 1er tour n'entraîne pas l'organisation d'un 2nd tour.

Le quorum est égal à la moitié des électeurs inscrits. Pour déterminer si le quorum est atteint, il faut prendre en compte les suffrages valablement exprimés et donc écarter les blancs et les nuls. Le quorum est atteint lorsque le nombre de suffrages valablement exprimés est bien égal à au moins la moitié des inscrits.

Quorum non atteint : 2nd tour obligatoire	**Quorum atteint : pas de 2nd tour**
- électeurs inscrits : 70 - électeurs ayant participé au vote : 37 - bulletins blancs ou nuls : 7 - bulletins valables : 37 - 7 = 30 Nombre inférieur à la moitié des électeurs inscrits 70/2 = 35	- électeurs inscrits : 70 - électeurs ayant participé au vote : 37 - bulletins blancs ou nuls : 2 - bulletins valables : 37 - 2 = 35 Nombre égal à la moitié des électeurs inscrits 70/2 = 35

Il ne peut pas y avoir de 2nd tour, lorsque :

- tous les sièges titulaires et suppléants ont été pourvus ;
- les résultats ont fait l'objet d'un procès-verbal établi et signé par les membres du bureau de vote et ont été proclamés ;
- l'annulation du 1er tour n'est pas demandée.

Le 2nd tour doit être effectué dans un délai de 15 jours à dater du 1er tour de scrutin *(article L 2314-29, al. 2)*. La loi ne s'oppose pas cependant à ce que le 2nd tour intervienne dans un délai plus court si les parties en sont d'accord.

Quoi ? Comment ?	**Quand ?**
Information du personnel quant à l'organisation et aux conditions de déroulement d'un 2nd tour de scrutin d'élections de délégués du personnel Affichage dans les locaux de l'entreprise ou de l'association, voire communication par voie de mail ou de mise en ligne sur un intranet d'entreprise	J+2
Paramétrage du 2nd tour des élections Détermination par l'entreprise ou l'association : • de l'effectif global de l'entreprise ; • du nombre de salariés électeurs ; • du nombre de salariés éligibles ; • du nombre de salariés susceptibles de voter par correspondance ; • du nombre de salariés susceptibles de voter par voie électronique (en cas d'accord collectif conclu à cet effet) ; • des date et heures du 2nd tour de scrutin ; • du lieu où se tiendra le scrutin ; • des conditions matérielles d'organisation du scrutin (nombre d'urnes, nombre de bulletins de vote à faire imprimer, etc.) ; • etc.	J+2
Information spécifique à destination des salariés mis à disposition de l'entreprise ou de l'association sur la possibilité pour eux d'être électeur, voire de se porter candidat Courrier et/ou mail	J+2
Publication des listes électorales pour le 2nd tour : liste des électeurs (votants) et liste des éligibles (candidats possibles) Affichage dans les locaux de l'entreprise ou de l'association	J+3
Appel aux candidatures pour le 2nd tour (candidatures syndicales et autres) Affichage dans les locaux de l'entreprise ou de l'association	J+3
Constitution du ou des bureaux de vote : désignation des membres Information des salariés concernés	J+5
Date limite de réception des listes de candidats pour le 1er tour (uniquement candidatures syndicales) Affichage des listes reçues dans les locaux de l'entreprise ou de l'association	J+6

Envoi de notice(s) d'information à destination des salariés votant par : • correspondance ; • voie électronique. Notification par lettre avec AR	J+7
Préparation du 2nd tour de scrutin : aménagement de la salle de vote, positionnement des urnes, etc.	J+14
TENUE DU SECOND TOUR DE SCRUTIN	J+15
Proclamation des résultats du scrutin par le bureau de vote Rédaction des procès-verbaux par le bureau de vote constatant : • élection de tous les délégués du personnel ; • nouvelle carence partielle (élection d'une partie seulement des délégués du personnel) ; • carence totale définitive (absolument aucun délégué du personnel élu). Affichage des résultats dans les locaux de l'entreprise ou de l'association.	J+15
Notification (lettre avec AR) des procès-verbaux d'élection ou de carence : • à l'inspection du travail (en double exemplaire) ; • au CTEP (en simple exemplaire). Éventuellement : notification (lettre avec AR) à l'employeur d'un ou plusieurs salariés mis à disposition de l'élection d'un ou de plusieurs de ses salariés dans l'entreprise ou l'association À noter : concernant les élections au CSE, les formulaires cerfa 15822 et 15823 (procès-verbal d'élections des titulaires et suppléants) et 15248 (procès-verbal de carence) peuvent être consultés en ligne sur le site https://www.elections-professionnelles.travail.gouv.fr/formulaires-cerfa, accompagnés de leur notice explicative.	J+16



1) Information du personnel sur l'organisation d'un 2nd tour

Suite au 1er tour des élections de la délégation du personnel du CSE, et dans le cadre de l'organisation d'un 2nd tour, l'employeur est dans l'obligation d'informer les salariés de la mise en place et des modalités de ce 2nd tour.

MODÈLE DE NOTE INFORMANT LES SALARIÉS POUR LE 2nd TOUR EN CAS DE DÉFAUT DE CANDIDATURES SYNDICALES AU 1er TOUR OU DÉFAUT DE QUORUM

ÉLECTIONS DES MEMBRES DU COMITÉ ÉCONOMIQUE ET SOCIAL (CSE)

Le premier tour de scrutin des élections des membres du CSE a eu lieu le ....
Le (ou les) bureau(x) de vote a (ou ont) constaté que ce premier tour n'avait pu donner de résultat par suite du défaut de candidatures des organisations syndicales ou du défaut de quorum (moins de la moitié des électeurs inscrits ayant déposé dans l'urne un bulletin valable).

Dans ces conditions et conformément à la loi, un second tour de scrutin aura lieu le …………….. (au plus tard 15 jours après le premier tour).

Les salariés seront appelés à voter de… heures à … heures, à ou aux endroit(s) suivant(s) :
(préciser le ou les lieux de vote) pour l'élection de :
- … sièges de titulaires et … sièges de suppléants pour le collège 1 des ouvriers et employés,
- … sièges de titulaires et … sièges de suppléants pour le collège des techniciens, agents de maîtrise, cadres et ingénieurs.

Il est rappelé que, pour ce tour de scrutin, tout électeur peut présenter une liste de candidats. Pour faciliter les opérations électorales, les candidatures devront être déposées au plus tard le …à … heures.

Fait à ……………………… le ………………………..

Signature

MODÈLE DE NOTE INFORMANT LES SALARIÉS POUR LE 2nd TOUR AU CAS OÙ LE 1er TOUR N'A PAS PERMIS D'ATTRIBUER TOUS LES SIÈGES

ÉLECTIONS DES MEMBRES DU COMITE ECONOMIQUE ET SOCIAL (CSE)

Le premier tour de scrutin des élections des membres du CSE a eu lieu le ………
Le (ou les) bureau(x) de vote a (ou ont) constaté que ce premier tour n'avait par permis, dans le collège des ……………………………………, de pouvoir à tous les sièges revenant audit collège.

Dans ces conditions et conformément à la loi, un second tour de scrutin aura lieu le …………………. (au plus tard 15 jours après le premier tour).

Les salariés seront appelés à voter de… heures à … heures, à ou aux endroit(s) suivant(s) :
(préciser le ou les lieux de vote) pour l'élection aux sièges restant vacants, soit …………….. sièges de titulaires et ……………… sièges de suppléants pour le collège des …………

Il est rappelé que, pour ce tour de scrutin, tout électeur peut présenter une liste de candidats. Pour faciliter les opérations électorales, les candidatures devront être déposées au plus tard le …… à …….. heures.

Fait à ………………………… le ………………………

Signature



2) Appel à candidatures

L'employeur doit informer les organisations syndicales des modalités du déroulement du 2nd tour des élections, ces organisations étant susceptibles d'y présenter des candidats.

En effet, l'absence d'information à cet égard fait obstacle à la manifestation de ces candidatures *(Cass. Soc., 13 juin 1989 : n° 88-60.715 P)*.

Logiquement, la loi ouvre plus largement qu'au 1er tour la possibilité d'être candidat au 2nd tour.

Les candidatures sont libres, le monopole syndical étant limité au 1er tour de scrutin. Ainsi, tout salarié peut présenter sa candidature individuellement, ou plusieurs salariés peuvent décider de présenter une liste commune.

Les listes présentées au 1er tour restent valables.

Elles sont identiques à celles qui gouvernent le 1er tour. Cependant aucun quorum n'est exigé. En cas de carence au 2nd, comme au 1er tour, l'employeur est tenu d'établir un procès-verbal de carence. La loi ne prévoit pas de 3e tour.

Peut se présenter comme candidat au 2nd tour	toute personne réunissant les conditions d'éligibilité (ordinaires ou celles applicables aux salariés à temps partiel, intérimaires et mis à disposition)
	se présentant seule (la candidature constitue alors la liste)
	ou avec des collègues sur une liste libre (y compris présentée, par exemple, par une association de salariés de l'entreprise)
	ou avec des collègues sur une liste présentée par un des syndicats qui s'est présenté, ou aurait pu se présenter, au 1er tour (ces syndicats peuvent présenter une liste au 1er et au 2nd tour). D'ailleurs, les listes présentées au 1er tour sont considérées comme maintenues pour le 2nd sous réserve des modifications expressément apportées par ce syndicat, par exemple suite au retrait d'un candidat
	ou avec des collègues sur une liste présentée par un syndicat qui ne réunissait pas les conditions pour se présenter au 1er tour
L'employeur doit accepter le dépôt des listes : s'il les conteste, il doit porter cette contestation devant un tribunal d'instance, seul habilité à déclarer si une liste est irrégulière ou non	

Règles à respecter pour présenter une candidature libre :
Pour présenter une candidature libre, il faut tout d'abord être éligible. Conditions pour être éligible :

- n'avoir aucun lien de parenté avec l'employeur (critère d'indépendance)
- avoir 18 ans révolus
- travailler dans l'entreprise depuis au moins 1 an, ancienneté appréciée à la date du 1er tour de scrutin

Si des candidats libres se présentent à deux ou plus ils doivent respecter les règles d'établissement des listes de candidats :

- le nombre de candidats ne doit pas dépasser le nombre de sièges à pourvoir,
- les candidats doivent être électeurs dans le collège où ils se présentent,
- les règles de la parité doivent être respectées,
- des listes séparées doivent être présentées pour

les titulaires et les suppléants, néanmoins rien n'empêche de présenter sa candidature sur les deux élections.

La candidature libre doit être notifiée à l'employeur : l'objectif étant de prouver que la candidature lui a bien été transmise :

- soit par voie de courrier posté en recommandé avec accusé de réception,
- soit par remise en main propre contre décharge.

Ces modalités de transmission de candidature (formalisme de présentation, date de notification…) devront répondre aux conditions fixées et prévues par le protocole d'accord préélectoral.

Procès-verbal de carence

La loi rend obligatoire l'établissement par l'employeur et la transmission à l'inspecteur du travail et à un prestataire agissant pour le compte du ministère du travail d'un procès-verbal de carence, lorsque l'institution représentative du personnel n'a pu être mise en place ou renouvelée malgré les invitations de l'employeur.

L'obligation d'établir un procès-verbal de carence est limitée au cas où la carence a été constatée à la fois au 1er et au 2nd tours de scrutin, et où aucun siège n'a donc pu être attribué.

Les textes ne fixent ni la forme, ni le contenu du procès-verbal de carence. Si la forme ne paraît pas revêtir une grande importance, le contenu en revanche doit faire état de l'échec des démarches effectuées par l'employeur pour constituer le CSE.

Un modèle type de procès-verbal de carence à établir à l'issue du 2nd tour est disponible sur le site internet du ministère du travail, www.elections-professionnelles.travail.emploi.gouv.fr, rubrique Documentation.

L'employeur porte à la connaissance des salariés par tout moyen permettant de donner date certaine à cette information, le procès-verbal dans l'entreprise et le transmet dans les 15 jours, par tout moyen permettant de conférer date certaine, à l'inspecteur du travail. Ce dernier communique une copie du procès-verbal de carence aux organisations syndicales de salariés du département concerné *(article L 2314-9)*.

En outre, un exemplaire du procès-verbal de carence est transmis par l'employeur au prestataire agissant pour le compte du ministre chargé du travail visé LA-III-28820 s. dans les 15 jours suivant la tenue de ces élections, suivant un formulaire homologué.

Cette transmission peut être effectuée sur support électronique selon une procédure sécurisée. *(article D 2122-7)*.



3) Publication des candidatures

L'employeur doit assurer la publicité de ces listes.

Aucune forme n'est requise par les textes. Cependant, des conventions ou protocoles préélectoraux peuvent prévoir un affichage des listes à une date donnée. Les organisations syndicales procèdent également à cette information.

Le fait de procéder à un affichage tardif est susceptible d'entraîner l'annulation du vote si du fait de cette organisation tous les électeurs n'ont pas été en mesure d'y participer.

Nouveau principe : lorsque plusieurs sièges sont à pourvoir, les listes doivent impérativement présenter plusieurs candidats, comportant une proportion de femmes et d'hommes conforme à la composition du collège électoral, dont au moins une femme et un homme. Toute liste comportant dans cette situation un candidat unique, quel que soit son sexe, est irrégulière et l'élection de ce dernier susceptible d'annulation en cas de litige *(Cass. Soc., 9 mai 2018 : n° 17-14.088 FS-PBRI, CPAM de l'Indre c/ A.)*

Aujourd'hui et pour chaque collège électoral, les listes de candidats comportant une pluralité de noms doivent, en fonction du nombre de candidatures exprimées *(articles L 2324-22-1 et L 2314-24-1)* :

- être composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale en question ;
- être composées alternativement d'un candidat de chaque sexe jusqu'à épuisement des candidats d'un des sexes.

En cas de nombre impair de sièges à pourvoir et de stricte égalité entre les femmes et les hommes inscrits sur les listes électorales, la liste comprend indifféremment un homme ou une femme supplémentaire.

Lorsque l'application de ces règles conduit à exclure totalement la représentation de l'un ou l'autre sexe, les listes de candidats pourront comporter un candidat du sexe qui, à défaut ne serait pas représenté. Ce candidat ne peut être en première position sur la liste.

Ces règles s'appliquent à la liste des membres titulaires du comité social et économique et à la liste de ses membres suppléants.

Le code du travail prévoit l'annulation par le juge d'instance de l'élection des salariés dans 2 hypothèses :

- Hypothèse n° 1 : la liste de candidats ne respecte pas les prescriptions relatives à la représentation équilibrée de femmes et d'hommes.
- Hypothèse n°2 : la liste de candidats n'est pas composée alternativement d'hommes et de femmes.



4) Préparation du matériel de vote

L'impression des bulletins de vote

Tout d'abord, il faut penser à l'imprimeur. Aussitôt les listes des candidats reçues, il faut procéder à l'impression des



bulletins de vote. Ceux-ci doivent être établis distinctement pour chacun des collèges, d'une part pour les titulaires et d'autre part pour les suppléants.

Il convient par ailleurs de respecter scrupuleusement :

- l'orthographe des noms des différents candidats et l'ordre de présentation dans la liste ;
- les différentes couleurs affectées éventuellement aux bulletins par le protocole préélectoral.

Sur le bulletin doivent être mentionnés :

- le collège concerné ;
- le tour de scrutin (2nd tour) ;
- la qualité de titulaire ou suppléant ;
- le sigle de l'organisation syndicale ou, au 2nd tour, la mention liste libre ;
- le nom et prénom des candidats figurant sur la liste ;
- la liste des candidats dans l'ordre indiqué par l'organisation syndicale.

Éventuellement, le bulletin peut faire figurer un emblème choisi par les candidats.

Il faut prévoir un nombre de bulletins de vote par liste de candidats supérieur au nombre des inscrits.

L'employeur peut mettre à disposition des électeurs des bulletins blancs.

Les enveloppes électorales
Le format des enveloppes doit permettre d'y insérer facilement un bulletin de vote et de les glisser sans difficulté dans l'urne.

Les enveloppes doivent être faites de papier opaque et ne comporter aucun signe de reconnaissance.

Pour éviter la confusion entre l'élection du candidat titulaire et celle du candidat suppléant, il est recommandé de choisir des enveloppes de couleurs différentes.

Feuille d'émargement
Les membres du bureau de vote doivent recueillir la signature de chaque votant sur un document prévu à cet effet (feuille d'émargement).

L'enregistrement des votes par correspondance se fait sur ce même document une fois que l'ensemble des électeurs présents dans l'entreprise a voté.

Remarque : la feuille d'émargement doit impérativement être signée par l'ensemble des membres du bureau de vote. Le défaut de signature constitue en effet une violation d'un principe général de droit électoral, justifiant à lui seul l'annulation des élections

5) Si vote par correspondance : envoi du matériel électoral

Une note explicative sur le vote par correspondance doit être adressée aux salariés en même temps que le matériel de vote afin que ces derniers maîtrisent les modalités de vote.



6) Constitution des bureaux de vote

Chaque liste a le droit d'avoir en permanence dans chaque bureau de vote un délégué habilité, comme les candidats, à surveiller le bon déroulement du vote. En général, il s'agit d'un électeur mais le protocole peut prévoir qu'il peut être un représentant du syndicat.

Le bureau de vote :

- s'assure de la bonne organisation et du bon déroulement des opérations électorales ;
- est chargé de la police de la salle de vote et doit consigner au procès-verbal tout incident survenu ou toute réclamation présentée ;
- clôture le scrutin ;
- dépouille les votes ;
- proclame les résultats.

La direction :

- a le droit d'être dans la salle de vote (responsable de la sécurité et du bon fonctionnement des élections) mais n'a pas la direction du processus électoral. Ne peut agir en vue d'influencer le vote (neutralité) ;
- le protocole peut conditionner sa présence. Elle peut, par exemple, être subordonnée à une autorisation ou une demande d'un délégué de liste, d'un candidat ou du président du bureau de vote.

Les candidats peuvent être présents dans la salle pour vérifier le bon déroulement du scrutin mais ils n'ont pas le droit d'influencer le scrutin et de se manifester (neutralité).

Les électeurs ont accès à la salle le temps de procéder au vote.



7) Si vote par correspondance (à faire par le bureau de vote)

Concernant le vote par correspondance, il y a lieu de remettre les enveloppes de transmission du vote, relevées dans la boite postale ou transmises à un organe interne de l'entreprise suivant les modalités prévues par le protocole préélectoral, au président du bureau de vote concerné avant qu'il ne déclare le scrutin clos.

Peu avant cette déclaration (car rien n'interdit à un salarié ayant voté par correspondance de voter sur place) le président, ou ses assesseurs, traite ces enveloppes électorales en :

- vérifiant que l'enveloppe est signée ;
- lisant le nom du votant qui figure au dos de l'enveloppe ;
- vérifiant sur la liste d'émargement que le salarié n'a pas déjà voté sur place. Si c'est le cas, l'enveloppe ne sera pas ouverte et fera partie des



différents documents joints au procès-verbal des élections. S'il n'a pas voté sur place, le président ou ses assesseurs :

- émargent pour lui sur les listes d'émargement ;
- ouvrant cette enveloppe et en déposent l'enveloppe électorale qu'elle contient dans l'urne adéquate. Si l'enveloppe de transmission ne comprend aucune enveloppe électorale, le vote sera considéré comme étant un vote blanc.

Cass. Soc., 28 septembre 2017, n° 16-17.173 : Mais attendu qu'en cas de vote par correspondance, la signature de l'électeur sur l'enveloppe extérieure, renfermant celle contenant le bulletin de vote, est une formalité substantielle qui a pour objet d'assurer la sincérité des opérations électorales (…)



8) Dépouillement du scrutin (à faire par le bureau de vote)

Le dépouillement doit avoir lieu aussitôt après la clôture du scrutin sous le contrôle du Président du bureau de vote.

Le bureau de vote peut se faire assister par des électeurs présents au moment de la clôture du scrutin.

Règles d'ordre public concernant la validité des bulletins

Bulletins valables	Imprimé par la direction, sans rature, dans une enveloppe valable qui correspond au scrutin et au collège
	S'il y a des ratures, il doit rester au moins un nom sur la liste
	1 seul bulletin (pas de panachage)
	Une enveloppe contenant 2 exemplaires de la même liste, un seul bulletin étant alors décompté
Bulletins nuls	Titulaire au lieu du suppléant
	Signe distinctif
	Enveloppe de retour de vote par correspondance non signée (sauf si tolérance mentionnée dans le protocole)
	Bulletin non imprimé par la direction
	Utilisation d'une enveloppe non fournie par la direction
	Bulletin sans enveloppe
Bulletins blancs	Enveloppe vide
	Bulletin blanc
	Rature de tous les noms

Remarque : pour le calcul du quorum les votes blancs et nuls ne sont pas pris en compte

Remarque : il est recommandé d'annexer au PV des élections les bulletins blancs et nuls, accompagnés de leurs enveloppes, en y indiquant la raison de leur irrégularité.

L'absence de cette formalité prévue par le code électoral peut entraîner l'annulation des élections, s'il est établi qu'elle a eu pour but et conséquence de porter atteinte à la sincérité du scrutin.

9) Proclamation des résultats (à faire par le bureau de vote)

Aussitôt le dépouillement terminé, le président du bureau de vote proclame publiquement les résultats.

C'est cette proclamation qui marque le début du mandat des élus :

- en cas de création de l'institution,
- en cas de renouvellement de l'institution si les élections ont lieu après l'expiration du mandat des élus précédents. Si les élections ont lieu avant, le mandat des nouveaux élus débute lors de l'expiration du mandat des élus précédents.

Exemple : les membres du CSE sont élus au 2nd tour le 1er octobre de l'année (n). De nouvelles élections ont lieu au cours de l'année (n+4) : la nouvelle délégation est élue au 1er tour le 25 septembre de l'année (n+4). Le mandat des anciens représentants du personnel expire le 30 septembre de l'année (n+4) et le mandat des nouveaux élus commence le 1er octobre de la même année.

C'est également cette proclamation qui fait courir le délai de 15 jours pour contester judiciairement la régularité des élections.

Comité social et économique (CSE) central d'entreprise

Une entreprise à établissements distincts qui a plusieurs comités sociaux et économiques d'établissement doit instituer un comité social et économique (CSE) central d'entreprise qui a pour mission d'exercer les attributions relatives à la bonne marche générale de l'entreprise, qui excédent les pouvoirs des chefs d'établissement et donc les compétences des comités d'établissement

La répartition des sièges entre les établissements, d'une part, et les collèges, d'autre part, doivent faire l'objet d'un accord entre l'employeur et la majorité des organisations syndicales ayant participé à la négociation du protocole d'accord préélectoral selon les conditions de validation de ce protocole.

En cas de désaccord sur la répartition des sièges, c'est au directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) du siège de l'entreprise de trancher. Sa décision peut faire l'objet d'un recours devant le juge d'instance dans les 15 jours de sa notification.

Le CSE central d'entreprise, présidé par le chef d'entreprise ou son représentant, est composé d'un nombre égal de délégués titulaires et de suppléants, élus, pour chaque établissement, par le CSE d'établissement parmi ses membres.

Il ne peut comprendre plus de 25 titulaires et plus de 25 suppléants (sauf accord signé entre l'employeur et l'ensemble des syndicats représentatifs).

Les représentants d'un CSE d'établissement au CSE central doivent être élus, quelle que soit la catégorie professionnelle à laquelle ils appartiennent, par l'ensemble des membres titulaires du CSE d'établissement.

L'élection a lieu tous les 4 ans, après l'élection générale des membres des CSE d'établissement, sauf accord d'entreprise ou de groupe prévoyant une durée de mandat comprise entre 2 et 4 ans.
Les titulaires aux CSE d'établissement peuvent être titulaires ou suppléants au CSE central. En revanche, les suppléants des CSE d'établissement ne peuvent être élus que suppléants.

Sauf accord, l'élection doit avoir lieu au scrutin majoritaire à un tour, le plus âgé des candidats étant proclamé élu en cas de partage des voix.

La délégation d'un CSE d'établissement au CSE central est désignée pour la durée du mandat de ses membres au CSE d'établissement considéré. En cas de perte du mandat de membre du CSE d'établissement (décès, démission…) et, ce faisant, de celui de membre du CSE central, le partant doit être remplacé par un élu du même établissement pour la durée du mandat restante.

10) Rédactions des procès-verbaux (à faire par le bureau de vote)

Le bureau de vote doit dresser procès-verbal des élections (ANNEXES 1 et 2), en autant d'exemplaires que nécessaire, soit, en pratique :

- 1 exemplaire pour le chef d'entreprise ;
- 2 exemplaires pour transmission à l'inspecteur du travail.
- 1 exemplaire pour un prestataire désigné par le Ministère qui collecte les résultats des élections professionnelles dans les entreprises aux fins d'établir la représentativité des organisations syndicales au niveau de la branche et au niveau interprofessionnel.

Les formulaires Cerfa sont téléchargeables ou peuvent être directement saisis en ligne et consultés sur le site : **www.elections-professionnelles.travail.gouv.fr**

Les résultats du 2nd tour doivent y être renseignés, même si le quorum n'a pas été atteint.

Par ailleurs, les heures d'ouverture et de clôture du scrutin doivent y être scrupuleusement reportées, conformément aux exigences du code électoral.

Le procès-verbal doit être signé par tous les membres du bureau de vote.

Le chef d'entreprise doit communiquer, dans les meilleurs délais et par tout moyen, une copie du procès-verbal à chaque organisation syndicale ayant présenté un candidat et/ou ayant participé à la négociation du protocole d'accord préélectoral.

Procès-verbal de carence
Lorsque les élections n'ont pas abouti à la constitution ou au renouvellement du CSE du fait le plus souvent de l'absence de candidatures, le chef d'entreprise doit :

- établir un procès-verbal de carence (ANNEXE 3),
- en transmettre un exemplaire, dans un délai de 15 jours, à l'inspecteur du travail par tout moyen permettant de conférer date certaine à cette transmission ainsi qu'au prestataire désigné par le Ministère à cette fin pour recueillir ces données (CTEP - TSA 79104 - 76934 ROUEN cedex 9),
- en informer le personnel par tout moyen permettant de conférer date certaine à cette information.

Le formulaire Cerfa est téléchargeable ou peut être directement saisi en ligne et consulté sur le site : **www.elections-professionnelles.travail.gouv.fr**

L'inspecteur du travail doit envoyer copie du procès-verbal de carence aux organisations syndicales départementales des salariés.

La durée de validité d'un procès-verbal de carence est limitée à 4 ans.

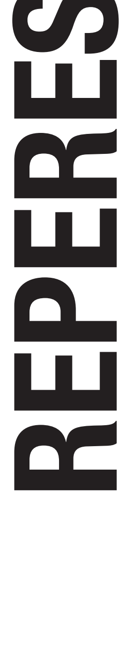
11) Transmission des procès-verbaux à l'inspecteur du travail et à un prestataire spécialisé

Le chef d'entreprise doit transmettre à l'inspecteur du travail dans un délai de 15 jours 2 exemplaires du procès-verbal.

L'employeur doit également en transmettre un exemplaire au prestataire désigné par le Ministère à cette fin pour recueillir ces données. Il s'agit de la société :

CTEP - TSA 79104 - 76934 ROUEN cedex 9

Les commissions du CSE
Le CSE peut constituer des commissions. Celles-ci sont chargées d'examiner et de préparer en amont les problèmes auxquels le CSE peut être confronté. Certaines commissions sont facultatives, d'autres obligatoires.



Commissions	Seuil de mise en place	Compétences
La commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT)	Elle doit être mise en place dans les entreprises d'au moins 300 salariés, les établissements distincts d'au moins 300 salariés et les établisse-ments classés SEVESO. Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, comportant plusieurs établissements, une CSSCT centrale doit également être constituée	La CSSCT se voit confiée, par délégation, par le CSE, tout ou partie des attributions relatives à la santé, la sécurité et les conditions de travail (sauf la nomination d'un expert qui relève de la seule compétence du CSE)
La commission économique	Entreprises à partir de 1 000 salariés	Elle est chargée d'étudier les documents économiques et financiers de l'entreprise
La commission formation	Entreprises d'au moins 300 salariés	Elle est chargée d'étudier les orientations de la formation professionnelle. Le temps passé en réunion est payé sans limites de temps pour les membres élus
La commission d'information et d'aide au logement	Entreprises d'au moins 300 salariés	Elle tend à faciliter l'accession des salariés à la propriété et à la location de locaux d'habitation
La commission d'égalité professionnelle	Entreprises d'au moins 200 salariés	Elle est chargée d'étudier les conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise
La commission des marchés	Si le CSE dépasse le seuil fixé pour au moins 2 des 3 critères suivants : - 50 salariés - 3,1 millions de ressources annuelles - 1,55 million d'euros au bilan	Elle vise à assurer une transparence sur les prestations et fournisseurs du CSE
Les commissions facultatives	Le comité peut créer des commissions spéciales pour l'examen de problèmes particuliers	

Les membres sont choisis parmi les membres du personnel appartenant ou non au comité d'entreprise. Sauf pour la commission économique pour laquelle tous les membres sont obligatoirement des membres élus du CSE.

Annexes : les PV liés aux élections CSE

A L'ISSUE DE L'ÉLECTION, L'EMPLOYEUR DOIT TRANSMETTRE *(dans les 15 jours)* :

☞**1 exemplaire du procès-verbal d'élection au centre de traitement des élections professionnelles à l'adresse suivante :**

CTEP
TSA 79104
76934 ROUEN CEDEX 9

☞**2 exemplaires du procès-verbal à l'agent de contrôle de l'inspection du travail**

☞**1 copie du procès-verbal d'élection à chaque syndicat ayant présenté une liste de candidats et/ou ayant participé à la négociation du protocole d'accord pré-électoral**

MT1



MINISTERE DU TRAVAIL

PROCÈS-VERBAL DES ÉLECTIONS AU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE MEMBRES TITULAIRES



n° 10116 *01

CSE

EL 05

Chaque collège électoral doit faire l'objet d'un procès-verbal distinct.
Il est recommandé d'utiliser l'outil d'aide à la saisie des procès-verbaux sur **www.elections-professionnelles.travail.gouv.fr**
Une notice expliquant le renseignement des procès-verbaux d'élections professionnelles peut également y être téléchargée

(I) ÉTABLISSEMENT DANS LEQUEL S'EST DEROULÉE L'ÉLECTION

SIRET de l'établissement : |__|__|__| |__|__|__| |__|__|__| |__|__|__|__|__|

Raison sociale : ____________________

Adresse : ____________________

Code postal : |__|__|__|__|__| Ville : ____________________

Numéro de convention collective (IDCC) : |__|__|__|__| ***Mention indispensable***

Autres établissements concernés par l'élection : *Liste à compléter au verso cadre* (VIII)

INFORMATIONS SUR L'ÉLECTION DONNANT LIEU À PROCÈS-VERBAL

Durée du mandat des élus : |__| années ou bien |__|__| mois (si élection partielle)

Nombre total de collèges électoraux que comporte votre élection CSE : |__|

S'agit-il d'une élection partielle (si **Oui**, cochez la case) : ☐

(suite au verso, cadres (IX) et (X))

INFORMATIONS SUR L'ÉLECTION PRÉCÉDENTE

Date du précédent scrutin (JJ/MM/AAAA) : |__|__| / |__|__| / |__|__|__|__|

SIRET déclaré lors de la précédente élection professionnelle, si différent : |__|__|__| |__|__|__| |__|__|__| |__|__|__|__|__|

(II) COLLÈGE CONCERNÉ

DÉNOMINATION DU COLLÈGE ÉLECTORAL :
Ne cocher qu'une case

- **Collège unique** ☐
- **1er collège :** ouvriers, employés ☐
- **2ème collège :** techniciens, agents de maîtrise, ingénieurs et cadres ☐
- **3ème collège :** ingénieurs et cadres ☐
- **Autre collège** ☐

COMPOSITION PRÉCISE DU COLLÈGE :
(cocher la ou les cases correspondant aux personnels inscrits dans le collège électoral sélectionné dans le cadre précédent)

- **Ouvriers** 1 ☐
- **Employés** 2 ☐
- **Techniciens** 3 ☐
- **Agents de maîtrise** 4 ☐
- **Ingénieurs** 5 ☐
- **Cadres** 6 ☐
- **Autres :** *(préciser)* ____________________ 7 ☐

Ex : journalistes, pilotes…

(III) RÉSULTATS DU 1ER TOUR DES ÉLECTIONS

Date du 1er tour (JJ/MM/AAAA) : |__|__| / |__|__| / |__|__|__|__|

Horaire d'ouverture du scrutin: |__|__|:|__|__| Horaire de clôture du scrutin: |__|__|:|__|__|

Y a-t-il eu carence de candidatures dans ce collège : (cocher) Non ☐ Oui ☐

A. Nombre d'électeurs inscrits **A =** ______
B. Nombre de votants **B =** ______
C. Bulletins blancs ou nuls **C =** ______
D. Suffrages valablement exprimés (**B - C**) **D =** ______

Le quorum a-t-il été atteint ?

QUORUM $= E = \frac{A}{2} = \frac{\quad}{2} =$

☐ Non si **D** est inférieur à **E**
☐ Oui si **D** est supérieur ou égal à **E**

Nombre de listes présentées au premier tour : **L =** |__|__|

Nombre de sièges à pourvoir par le collège : **P =** |__|__|

Quotient électoral (2 décimales) :

$G = \frac{D}{P} = \frac{\quad}{\quad} =$

NOMS et PRÉNOMS des candidats groupés par liste *(sauter une ligne entre chaque liste)*. Les noms des candidats élus doivent être soulignés.	Sexe H ou F 1	Nom des syndicats et/ou des listes communes 2a	Nom de l'organisation syndicale d'affiliation du syndicat, telle qu'elle figure dans le dépôt de la liste des candidatures 2b	Nombre de bulletins valables recueillis par chaque liste (total = D) 3	Nombre de voix obtenues par chaque candidat 4	Total des voix recueillies par les candidats de chaque liste **T** 5	Nombre de candidats présentés par chaque liste **N** 6	Moyenne des voix de chaque liste $V = \frac{T}{N}$ *(2 décimales)* 7	Nombre de sièges attribués à chaque liste selon la règle du quotient $K = \frac{V}{G}$ 8	Attribution des sièges restant à pourvoir à la plus forte moyenne : pour chaque liste, inscrire successivement les valeurs du rapport $\frac{V}{K+1}$ jusqu'à l'attribution de tous les sièges (2 décimales) — 1er siège 9	2ème siège 10	3ème siège 11	ÉLUS Porter la mention «Élu» ou «Élue» 12	Nombre d'élus par liste 13
	Renseignez les colonnes 1 à 4, même si le quorum n'est pas atteint					*Ne renseignez pas les colonnes 5 à 13 si le quorum n'est pas atteint*								

(IV) **Signature obligatoire** de chacun des membres du bureau de vote pour le 1er tour :

Nom et prénom	Organisation syndicale (le cas échéant)	Signature

(V) Si une ou plusieurs listes communes (ententes syndicales) se sont présentées au 1er tour, indiquez pour chacune :

NOM de la liste commune	Nom des syndicats entrant dans cette liste	Nom des organisations syndicales d'affiliation aux syndicats	Répartitions des suffrages entre organisations (en%)

Feuillet n° __ / __

Dans le cas où la taille du présent imprimé ne permettrait pas de faire apparaître l'ensemble des listes des candidats, il conviendrait d'annexer un second feuillet en y rappelant l'identification de l'entreprise et du collège et en faisant apparaître la mention «suite».

MT2

RÉSULTATS DU 2ÈME TOUR DES ÉLECTIONS

(VI) RÉSULTATS CONCERNANT LE 2ÈME TOUR

Date du 2ème tour (JJ/MM/AAAA) : __ / __ / ____
Horaire d'ouverture du scrutin: __:__   Horaire de clôture du scrutin: __:__

Y a-t-il eu carence de candidatures dans ce collège? (cocher) ☐ Non ☐ Oui

A. Nombre d'électeurs inscrits **A =** ________
B. Nombre de votants **B =** ________
C. Bulletins blancs ou nuls **C =** ________
D. Suffrages valablement exprimés **(B - C)** **D =** ________

Nombre de listes présentées au deuxième tour **L =** __
Nombre de sièges à pourvoir par le collège **P =** __
Quotient électoral (2 décimales)

$$G = \frac{D}{P} = \frac{\quad}{\quad} =$$

Sexe H ou F	Nom des syndicats et/ou listes communes et/ou candidats libres	Nombre de bulletins valables recueillis par chaque liste (total égal à D)	Nombre de voix obtenues par chaque candidat	Total des voix recueillies par les candidats de chaque liste **T**	Nombre de candidats présentés par chaque liste **N**	Moyenne des voix de chaque liste $V = \frac{T}{N}$ *(2 décimales)*	Nombre de sièges attribués à chaque liste selon la règle du quotient $K = \frac{V}{G}$	Attribution des sièges restant à pourvoir à la plus forte moyenne : pour chaque liste, inscrire successivement les valeurs du rapport $\frac{V}{K+1}$ jusqu'à l'attribution de tous les sièges (2 décimales)			ÉLUS Porter la mention «Élu» ou «Élue»	Nombre d'élus par liste
								1er siège	2ème siège	3ème siège		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13

NOMS et PRÉNOMS des candidats groupés par liste *(sauter une ligne entre chaque liste).* Les noms des candidats élus doivent être soulignés.

Dans le cas où la taille du présent imprimé ne permettrait pas de faire apparaître l'ensemble des listes des candidats, il conviendrait d'annexer un second feuillet en y rappelant l'identification de l'entreprise et du collège et en faisant apparaître la mention «suite»

(VII) Signature **obligatoire** de chacun des membres du bureau de vote pour le 2ème tour :

Nom et prénom	Organisation syndicale *(le cas échéant)*	Signature

IDENTIFICATION DE L'ÉTABLISSEMENT (suite du recto)

(VIII) **Liste des SIRET** des autres établissements concernés par l'élection actuelle :

___ ___ ___ _____
___ ___ ___ _____
___ ___ ___ _____
___ ___ ___ _____
___ ___ ___ _____
___ ___ ___ _____
___ ___ ___ _____
___ ___ ___ _____
___ ___ ___ _____
___ ___ ___ _____
___ ___ ___ _____
___ ___ ___ _____

(IX) **PERSONNE À CONTACTER DANS L'ENTREPRISE :**
(pour information complémentaire sur ce procès-verbal)

Nom :

Prénom :

Fonction dans l'entreprise :

N° de téléphone :

N° de télécopie :
Adresse courriel :

(X) **CACHET DE L'ENTREPRISE**
(Obligatoire)

A L'ISSUE DE L'ÉLECTION, L'EMPLOYEUR DOIT TRANSMETTRE *(dans les 15 jours)* :

☞**1 exemplaire du procès-verbal d'élection au centre de traitement des élections professionnelles à l'adresse suivante :**

CTEP
TSA 79104
76934 ROUEN CEDEX 9

☞**2 exemplaires du procès-verbal à l'agent de contrôle de l'inspection du travail**

☞**1 copie du procès-verbal d'élection à chaque syndicat ayant présenté une liste de candidats et/ou ayant participé à la négociation du protocole d'accord pré-électoral**

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

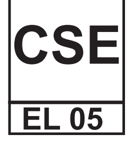
MINISTERE DU TRAVAIL



PROCÈS-VERBAL DES ÉLECTIONS AU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE MEMBRES SUPPLEANTS



n° 15823*01



EL 05

Chaque collège électoral doit faire l'objet d'un procès-verbal distinct.
Il est recommandé d'utiliser l'outil d'aide à la saisie des procès-verbaux sur **www.elections-professionnelles.travail.gouv.fr**
Une notice expliquant le renseignement des procès-verbaux d'élections professionnelles peut également y être téléchargée

(I) ÉTABLISSEMENT DANS LEQUEL S'EST DEROULÉE L'ÉLECTION

SIRET de l'établissement : ___ ___ ___ _____

Raison sociale : ______________________

Adresse : ______________________

Code postal : ________ Ville : ______________________

Numéro de convention collective (IDCC) : ____ ***Mention indispensable***

Autres établissements concernés par l'élection : *Liste à compléter au verso cadre* (VIII)

INFORMATIONS SUR L'ÉLECTION DONNANT LIEU À PROCÈS-VERBAL

Durée du mandat des élus : __ années ou bien __ mois (si élection partielle)

Nombre total de collèges électoraux que comporte votre élection CSE : __

S'agit-il d'une élection partielle (si **Oui**, cochez la case) : ☐

(suite au verso, cadres (IX) et (X))

INFORMATIONS SUR L'ÉLECTION PRÉCÉDENTE

Date du précédent scrutin (JJ/MM/AAAA) : __ / __ / ____

SIRET déclaré lors de la précédente élection professionnelle, si différent : ___ ___ ___ _____

(II) COLLÈGE CONCERNÉ

DÉNOMINATION DU COLLÈGE ÉLECTORAL : ***Ne cocher qu'une case***		COMPOSITION PRÉCISE DU COLLÈGE : *(cocher la ou les cases correspondant aux personnels inscrits dans le collège électoral sélectionné dans le cadre précédent)*	
Collège unique	☐	**Ouvriers**	1 ☐
		Employés	2 ☐
1er collège : ouvriers, employés	☐	**Techniciens**	3 ☐
		Agents de maîtrise	4 ☐
2ème collège : techniciens, agents de maîtrise, ingénieurs et cadres	☐	**Ingénieurs**	5 ☐
3ème collège : ingénieurs et cadres	☐	**Cadres**	6 ☐
Autre collège	☐	**Autres :** *(préciser)* ______ *Ex : journalistes, pilotes…*	7 ☐

(III) RÉSULTATS DU 1ER TOUR DES ÉLECTIONS

Date du 1er tour (JJ/MM/AAAA) : __ / __ / ____

Horaire d'ouverture du scrutin : __:__ Horaire de clôture du scrutin: __:__

Y a-t-il eu carence de candidatures dans ce collège : (cocher) Non ☐ Oui ☐

A. Nombre d'électeurs inscrits **A =** ______
B. Nombre de votants **B =** ______
C. Bulletins blancs ou nuls **C =** ______
D. Suffrages valablement exprimés (**B - C**) **D =** ______

Le quorum a-t-il été atteint ?

$$\text{QUORUM} = E = \frac{A}{2} = \frac{\quad}{2} =$$

☐ Non si **D** est inférieur à **E**
☐ Oui si **D** est supérieur ou égal à **E**

Nombre de listes présentées au premier tour : **L =** __

Nombre de sièges à pourvoir par le collège : **P =** __

Quotient électoral (2 décimales) :

$$G = \frac{D}{P} = \frac{\quad}{\quad} =$$

MS1

NOMS et PRÉNOMS des candidats groupés par liste *(sauter une ligne entre chaque liste).* Les noms des candidats élus doivent être soulignés.	Renseignez les colonnes 1 à 4, même si le quorum n'est pas atteint					Ne renseignez pas les colonnes 5 à 13 si le quorum n'est pas atteint								
	Sexe H ou F 1	Nom des syndicats et/ou des listes communes 2a	Nom de l'organisation syndicale d'affiliation du syndicat, telle qu'elle figure dans le dépôt de la liste des candidatures 2b	Nombre de bulletins valables recueillis par chaque liste (total = D) 3	Nombre de voix obtenues par chaque candidat 4	Total des voix recueillies par les candidats de chaque liste **T** 5	Nombre de candidats présentés par chaque liste **N** 6	Moyenne des voix de chaque liste $V = \frac{T}{N}$ *(2 décimales)* 7	Nombre de sièges attribués à chaque liste selon la règle du quotient $K = \frac{V}{G}$ 8	Attribution des sièges restant à pourvoir à la plus forte moyenne : pour chaque liste, inscrire successivement les valeurs du rapport $\frac{V}{K+1}$ jusqu'à l'attribution de tous les sièges (2 décimales) — 1er siège 9	2ème siège 10	3ème siège 11	ÉLUS Porter la mention «Élu» ou «Élue» 12	Nombre d'élus par liste 13

(IV) **Signature obligatoire** de chacun des membres du bureau de vote pour le 1er tour :

Nom et prénom	Organisation syndicale (le cas échéant)	Signature

(V) Si une ou plusieurs listes communes (ententes syndicales) se sont présentées au 1er tour, indiquez pour chacune :

NOM de la liste commune	Nom des syndicats entrant dans cette liste	Nom des organisations syndicales d'affiliation aux syndicats	Répartitions des suffrages entre organisations (en%)

Feuillet n° __ / __

Dans le cas où la taille du présent imprimé ne permettrait pas de faire apparaître l'ensemble des listes des candidats, il conviendrait d'annexer un second feuillet en y rappelant l'identification de l'entreprise et du collège et en faisant apparaître la mention «suite».

MS2

RÉSULTATS DU 2ÈME TOUR DES ÉLECTIONS

VI RÉSULTATS CONCERNANT LE 2ÈME TOUR

Date du 2ème tour (JJ/MM/AAAA) : __ / __ / ____

Horaire d'ouverture du scrutin: __:__ Horaire de clôture du scrutin: __:__

Y a-t-il eu carence de candidatures dans ce collège? (cocher) ☐ Non ☐ Oui

A. Nombre d'électeurs inscrits **A =** ______
B. Nombre de votants **B =** ______
C. Bulletins blancs ou nuls **C =** ______
D. Suffrages valablement exprimés **(B - C)** **D =** ______

Nombre de listes présentées au deuxième tour **L =** __

Nombre de sièges à pourvoir par le collège **P =** __

Quotient électoral (2 décimales)

$G = \frac{D}{P} = \frac{\quad}{\quad} =$

Sexe H ou F	Nom des syndicats et/ou listes communes et/ou candidats libres	Nombre de bulletins <u>valables recueillis</u> par chaque liste (total égal à D)	Nombre de voix obtenues par chaque candidat	Total <u>des voix recueillies</u> par les candidats de chaque liste **T**	Nombre de candidats présentés par chaque liste **N**	Moyenne des voix de chaque liste $V = \frac{T}{N}$ *(2 décimales)*	Nombre de sièges attribués à chaque liste selon la règle du quotient $K = \frac{V}{G}$	Attribution des sièges restant à pourvoir à la plus forte moyenne : pour chaque liste, inscrire successivement les valeurs du rapport $\frac{V}{K+1}$ jusqu'à l'attribution de tous les sièges (2 décimales) 1er siège	2ème siège	3ème siège	ÉLUS Porter la mention «Élu» ou «Élue»	Nombre d'élus par liste
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13

NOMS et PRÉNOMS des candidats groupés par liste *(sauter une ligne entre chaque liste).* Les noms des candidats élus doivent être soulignés.

Dans le cas où la taille du présent imprimé ne permettrait pas de faire apparaître l'ensemble des listes des candidats, il conviendrait d'annexer un second feuillet en y rappelant l'identification de l'entreprise et du collège et en faisant apparaître la mention «suite»

VII Signature **obligatoire** de chacun des membres du bureau de vote pour le 2ème tour :

Nom et prénom	Organisation syndicale *(le cas échéant)*	Signature

IDENTIFICATION DE L'ÉTABLISSEMENT (suite du recto)

VIII **Liste des SIRET** des autres établissements concernés par l'élection actuelle :

IX **PERSONNE À CONTACTER DANS L'ENTREPRISE :**
(pour information complémentaire sur ce procès-verbal)

<u>Nom :</u>

<u>Prénom :</u>

<u>Fonction dans l'entreprise :</u>

<u>N° de téléphone :</u>

<u>N° de télécopie :</u>

<u>Adresse courriel :</u>

X **CACHET DE L'ENTREPRISE**
(Obligatoire)

Feuillet n° __ / __

A L'ISSUE DE L'ÉLECTION, L'EMPLOYEUR DOIT TRANSMETTRE *(dans les 15 jours)* :

☞**1 exemplaire du procès-verbal de carence au centre de traitement des élections professionnelles, à l'adresse suivante :**

CTEP
TSA 79104
76934 ROUEN CEDEX 9

☞**1 exemplaire du procès-verbal de carence à l'agent de contrôle de l'inspection du travail**



MINISTERE DU TRAVAIL

PROCÈS-VERBAL DE CARENCE POUR TOUS LES COLLÈGES DU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE



n° 15248 *03

CAR

EL 01

Il est recommandé de lire la notice d'accompagnement et de consulter les informations sur **www.elections-professionnelles.travail.gouv.fr** (informations pratiques / formulaires).

Attention :
L'obligation de rédiger le présent document est limitée au cas où la carence de candidatures a été constatée à la fois aux 1er et 2ème tours des élections professionnelles – titulaires et suppléants – et que l'institution n'a pas pu être mise en place ou renouvelée.

IDENTIFICATION DE L'ÉTABLISSEMENT DANS LEQUEL S'EST DEROULÉE L'ÉLECTION

SIRET de l'établissement : |_|_|_| |_|_|_| |_|_|_| |_|_|_|_|_|

SIRET déclaré lors de la précédente élection professionnelle, si différent : |_|_|_| |_|_|_| |_|_|_| |_|_|_|_|_|

Raison sociale : ______________________

Adresse : ______________________
____

Code postal : |_|_|_|_|_| Ville : ______________

Numéro de convention collective (IDCC) : |_|_|_|_| ***Mention indispensable***

SIRET des autres établissements concernés par l'élection actuelle (le cas échéant) :

|_|_|_| |_|_|_| |_|_|_| |_|_|_|_|_| (× 11)

INFORMATIONS GÉNÉRALES RELATIVES À L'ÉLECTION

Nombre d'électeurs inscrits : |_|_|_|_|_|

Durée de mandat des élus : ________ ans

Les salariés ont été informés le _____________, que des élections seraient organisées le _____________.

Ⓘ **Si votre entreprise emploie de 11 à 20 salariés et aucun salarié ne s'est porté candidat dans un délai de 30 jours**, renseignez le présent cadre :

Aucun salarié ne s'est porté candidat aux élections dans le délai de 30 jours à compter de l'information du personnel de l'organisation des élections par l'employeur prévue par l'article L. 2314-4, soit avant le __________.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2314-5 alinéa 5, aucune élection n'a été organisée.

OU

Ⓘⓘ **Si une élection a été organisée et qu'il y a eu carence de candidature,** renseignez le cadre suivant **:**

Le ___________ , conformément aux dispositions des alinéas 1 à 4 de l'article L. 2314-5 du code du travail, les organisations syndicales intéressées ont été invitées à négocier le protocole d'accord préélectoral et à établir les listes de leurs candidats.

Ces invitations ont été portées à la connaissance des organisations syndicales pour une première réunion de négociations fixée au ___________.

Aucune liste de candidats n'a été présentée au premier tour qui s'est déroulé le ___________ et il a été procédé à l'organisation du deuxième tour le ___________.

Il est constaté qu'au jour du deuxième tour, aucune candidature n'a été présentée.

En conséquence, est dressé le présent procès-verbal de carence, conformément à l'article L. 2314-9 du code du travail.

À ____________________ Le ____________________ Signature du chef de l'établissement ou de l'entreprise	**PERSONNE À CONTACTER DANS L'ENTREPRISE :** *(pour information complémentaire sur ce procès-verbal)* Nom : Prénom : Fonction dans l'entreprise : N° de téléphone : N° de télécopie : Adresse courriel :	**CACHET DE L'ENTREPRISE (Obligatoire) :**



Ministère du Travail

Notice applicable aux élections organisées à compter du 1er janvier 2018

Notice relative au remplissage des PV des élections des membres de la délégation du personnel du comité social et économique



n°51165*06

Les entreprises d'au moins 11 salariés sont dans l'obligation d'organiser périodiquement l'élection des membres de la délégation du personnel du comité social et économique d'établir à cette occasion des PV d'élections suivant les modèles aux normes *cerfa* proposés par le ministère.

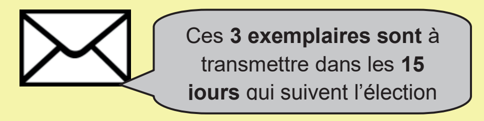
Pour vous aider à établir le PV, vous pouvez le saisir en ligne sur le site www.elections-professionnelles.travail.gouv.fr

Une fois renseignés, tous les procès-verbaux doivent être **impérativement transmis par voie postale** en :

➔ **1 exemplaire** au Centre de Traitement des Elections Professionnelles à l'adresse suivante :

CTEP - TSA 79104 - 76934 ROUEN CEDEX 9

➔ **2 exemplaires** aux agents de contrôle de l'inspection du travail dont relève l'entreprise ou l'établissement



La transmission doit s'effectuer globalement à la fin de l'élection (1 ou 2 tours) pour l'ensemble des collèges.

1 copie du procès-verbal d'élection doit être transmise à chaque organisation syndicale ayant présenté une liste et/ou ayant participé à la négociation du protocole d'accord pré-électoral au sein de votre établissement

CONSIGNES ET CONSEILS POUR RENSEIGNER LES PROCES-VERBAUX D'ELECTIONS PROFESSIONNELLES

PRINCIPES GÉNÉRAUX

Vous devez établir **1 procès-verbal par collège et par catégorie titulaire ou suppléant**, en distinguant au recto les résultats concernant le 1er tour et au verso les résultats concernant le 2ème tour, le cas échéant.

Attention : les signatures des membres du bureau de vote et le cachet de l'entreprise doivent toujours être remplies.

I IDENTIFICATION DE L'ÉTABLISSEMENT

SIRET de l'établissement : Il permet d'identifier l'établissement dans lequel s'est déroulée l'élection. Si l'élection concerne les salariés de plusieurs établissements, les SIRET de ces autres établissements doivent impérativement être renseignés au verso du PV, dans le cadre VIII réservé à cet effet.

Numéro de convention collective (IDCC) : Il est composé de 4 chiffres (ex. : 1234) et correspond :

- Par principe à la convention collective de branche appliquée à l'établissement ou à l'entreprise
- A défaut à la convention collective de l'entreprise ou au statut de l'entreprise.

Attention :

- Ce numéro est obligatoire sur chaque PV, il permet de rattacher les résultats de l'élection à la branche professionnelle concernée.
- Il ne faut pas confondre ce numéro avec le numéro de brochure de la convention collective, ni avec le code NAF / APE attribué par l'INSEE.

En cas de doute sur ce numéro, plusieurs sources d'informations sont disponibles :

- Le site www.elections-professionnelles.travail.gouv.fr, rubriques 'Aide à la saisie' et 'Trouver un IDCC'
- La liste des conventions collectives et de leur code IDCC, téléchargeable sur le site du ministère chargé du travail au format PDF, ou tableur.
- La brochure de la convention collective, qui indique, notamment en couverture, le code IDCC à rapporter.

Par exemple, pour la ***convention collective nationale de la coiffure (…)*** du 10 juillet 2006 :

- le numéro de convention collective ou **IDCC** est le numéro **2596**, numéro à reporter sur le PV,
- le numéro de **brochure** est le numéro 3159,
- le code APE applicable est le numéro 9602 A.

Si plusieurs IDCC s'appliquent à votre établissement, l'IDCC majoritaire, c'est-à-dire celui couvrant le plus grand nombre de salariés de l'établissement, tous collèges confondus, doit être renseigné.

Si votre établissement n'est pas couvert par une convention collective de branche, inscrivez le code 9999 dans la zone IDCC.

Élection partielle : Il est primordial de cocher la case 'Élection partielle' si l'élection communiquée via le procès-verbal ne vise à ne renouveler qu'une partie des membres du comité social et économique.

II COLLÈGE CONCERNÉ

Il est indispensable de renseigner les 2 cadres de cette rubrique : aussi bien celui de gauche indiquant le collège électoral, que celui de droite qui porte sur la composition précise du collège.

Si aucun collège légal ne correspond au collège ciblé par le PV, cochez la case « Autre » pour le collège électoral dans la partie de gauche et inscrivez en toutes lettres sa composition dans la partie de droite.

La rubrique « Composition précise du collège » permet de détailler la répartition des salariés, décidée dans le protocole d'accord préélectoral, par l'autorité administrative ou par l'employeur, dans les grandes catégories de personnel définies légalement : ouvriers, employés, agents de maîtrise, techniciens, ingénieurs et cadres.

Exemple : les techniciens de niveaux I à III ont été répartis dans le 1er collège en raison de la nature de leurs fonctions réellement exercées. Ils sont donc assimilés à des ouvriers ou employés. Par conséquent, dans la rubrique « Dénomination du collège électoral », la case 1er collège doit être cochée et dans la rubrique « Composition précise du collège », la case « Ouvriers » ou « Employés » doit être cochée, et non pas celle de « Techniciens ».

Le collège unique est possible :

- lorsque l'établissement n'élit qu'un seul titulaire et un seul suppléant,
- si un accord le prévoit et que le nombre d'ingénieurs, chefs de service et cadres administratifs, commerciaux ou techniques assimilés est inférieur à 25 à la date des élections, sauf stipulation conventionnelle prévoyant un nombre inférieur.

III RÉSULTATS CONCERNANT LE 1er TOUR

Les résultats du 1er tour permettent de déterminer les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, au niveau de la branche et au niveau national interprofessionnel.

Veillez à rédiger de façon très lisible :

- en colonne 2a : la désignation des syndicats ou listes candidates,
- en colonne 2b : leur éventuel syndicat professionnel ou interprofessionnel (organisation de branche, confédération) d'affiliation,
- en colonne 3 : le nombre de bulletins valables recueillis par chaque liste.

Un PV modèle est disponible sur le site des élections.



n°51165*06

Notice relative au remplissage des PV des élections des membres de la délégation du personnel du comité social et économique

Attention : Il est impératif de renseigner le syndicat professionnel ou interprofessionnel d'affiliation indiqué lors du dépôt de la liste de candidatures par le syndicat. En l'absence d'indication lors de ce dépôt, le syndicat d'affiliation ne recueillera pas les suffrages exprimés en faveur du syndicat qui lui est affilié pour la mesure de l'audience, que ce soit au niveau de la branche professionnelle ou au niveau national interprofessionnel.

Si le quorum n'est pas atteint, il convient de cocher la case correspondante.

Les résultats du premier tour doivent être complétés quel que soit le nombre de votants.

Si le quorum n'a pas été atteint, il n'est cependant pas nécessaire de remplir les colonnes 5 à 13 sur la première page du PV (premier tour).

Cas particulier des listes communes (ententes syndicales) :
Si une ou plusieurs listes communes ont été déposées, il convient de l'indiquer précisément dans le tableau (V) figurant au recto. La répartition des suffrages exprimés se fait sur la base indiquée par les syndicats concernés lors du dépôt de leur liste. À défaut d'indication ou en cas de répartition illicite (total différent de 100%), la répartition des suffrages se fait à part égale entre les organisations concernées.



(III) RÉSULTATS CONCERNANT LE 1er TOUR et
(VI) RÉSULTATS CONCERNANT LE 2ème TOUR

Pour les résultats de l'élection, l'onglet 'dépouillement et proclamation des résultats' dans la rubrique 'Organiser mes élections' du site dédié aux élections professionnelles vous aidera à comprendre les différentes colonnes du PV et à les remplir.

NB : Le mode de calcul est explicité en en-tête de chaque colonne.

Si plusieurs pages sont nécessaires pour renseigner les résultats, mentionnez distinctement le numéro de feuillet sur l'ensemble des formulaires et la mention suite à partir du 2nd feuillet en rappelant la mention de l'établissement et du collège concernés.

En cas de carence totale, c'est-à-dire lorsqu'aucun candidat n'a pu être élu (carence de candidats au 1er et au 2ème tour pour les titulaires et suppléants de tous les collèges ou, dans les entreprises de 11 à 20 salariés, carence de candidats à l'issue d'un délai 30 jours à compter de l'information du personnel par tout moyen de l'organisation des élections par l'employeur), un procès-verbal de carence totale doit être établi et transmis par l'établissement au Centre de Traitement des Elections Professionnelles (cf. adresse dans l'encadré, page 1) et aux agents de contrôle de l'inspection du travail, dans un délai de 15 jours.

(IV) et (VII) SIGNATURES et (X) CACHET

➢ 3 conditions essentielles pour la validité du procès-verbal.

Pour être **valide** le procès-verbal doit être **signé** dans les cadres (IV) et (VII) (le cas échéant, si un 2ème tour est organisé) par les membres du bureau de vote (habituellement composé de 3 personnes). Les noms, prénoms et, le cas échéant, l'organisation syndicale des membres doivent être renseignés.

Le **cachet de l'entreprise** est également **obligatoire** dans le cadre (X) pour que le procès-verbal soit valide.

(IX) PERSONNE À CONTACTER DANS L'ENTREPRISE

Indiquez les coordonnées de la personne à contacter pour information complémentaire ou correction d'irrégularités.

Ces coordonnées permettront aux agents du Centre de Traitement des Elections Professionnelles de prendre contact avec votre entreprise, par téléphone, par mail ou bien encore par courrier.

TRANSMISSION DES DOCUMENTS

Les procès-verbaux doivent être établis en trois exemplaires.

Dans les quinze jours suivant l'élection, deux exemplaires sont retournés aux agents de contrôle de l'inspection du travail compétente pour votre établissement (vous pouvez trouver les coordonnées en contactant le service de l'inspection du travail de la DIRECCTE), le troisième exemplaire est envoyé au Centre de Traitement des Elections Professionnelles dont l'adresse figure en page 1 de la présente notice.

La transmission doit s'effectuer globalement à l'issue de l'élection pour l'ensemble des collèges et les deux tours et non séparément après chaque tour.

EXEMPLE : votre établissement compte 2 collèges d'électeurs, chacun avec un vote titulaires et un vote suppléants, vous devez alors envoyer quatre procès-verbaux :

- *2 PV CSE titulaires : un 1er collège et un 2ème collège*
- *2 PV CSE suppléants : un 1er collège et un 2ème collège*

Il est également obligatoire de transmettre, dès la proclamation des résultats, une copie des procès-verbaux aux organisations syndicales de salariés qui ont présenté des listes de candidats aux scrutins concernés et aux organisations syndicales de salariés ayant participé à la négociation du protocole d'accord préélectoral.

Chiffres repères

Salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic)

À partir du 1er janvier 2018, le salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) est revalorisé de 1,24 % (contre 0,93 % au 1er janvier 2017). Le SMIC brut en 2018 s'établit à 9,88€ de l'heure, correspondant à un SMIC net de 7,83€.

Sur une base hebdomadaire de 35 heures, le SMIC brut 2018 mensuel s'établit à 1 498,47€, soit 1 188€ après déductions des charges sociales et fiscales. (hausse de +20€ au 1er janvier).

Smic apprenti

Rémunération la 1ère année		
<18 ans 25 % du Smic 374,62 €	De 18 à 20 ans 41 % du Smic 614,37 €	>21 ans 53 % du Smic 794,19 € (1)
Rémunération la 2e année		
<18 ans 37 % du Smic 554,43 €	De 18 à 20 ans 49 % du Smic 734,25 €	>21 ans 61 % du Smic 914,06 € (1)
Rémunération la 3e année		
<18 ans 53 % du Smic 794,19 €	De 18 à 20 ans 65 % du Smic 974,00 €	>21 ans 78 % du Smic 1 168,80 € (1)

(1) Pourcentage du minimum conventionnel si plus élevé.

Smic contrat de professionnalisation

Une rémunération de base minimum s'applique aux titulaires d'un titre ou diplôme non professionnel de niveau bac ou d'un titre ou diplôme professionnel inférieur au bac.

Elle est majorée si le jeune est titulaire d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle égal ou supérieur au niveau bac.

Niveau de salaire applicable à un salarié de moins de 26 ans		
Âge	**Salaire minimum de base (brut)**	**Salaire minimum majoré (brut)**
Jusqu'à 21 ans	824,16 €	974,00 €
De 21 ans à 25 ans inclus	1 048,93 €	1 198,77 €
26 ans et plus	100 % (1)	100 % (1)

(1) Pourcentage du minimum conventionnel si plus élevé.

À savoir :
Le titulaire d'un bac général qui signe un contrat de professionnalisation bénéficie de la rémunération de base.

Minimum garanti

Depuis le 1er janvier 2018, le montant du minimum garanti est porté à 3,57 €.

Plafond mensuel de la Sécurité sociale (PMSS)

Du 1er janvier au 31 décembre 2018, le PMSS est fixé à 3 311 €.

Revenu de solidarité active (RSA)

Revenu de solidarité active - RSA du 1er avril au 31 décembre 2018			
Nombre d'enfants	**Allocataire seul(e)**	**Allocataire seul(e) isolé**	**En couple**
0	550,93 €	707,46 €	826,40 €
1	826,40 €	943,28 €	991,68 €
2	981,86 €	1.179,10 €	1.156,96 €
par enfant supplé-mentaire	220,37 €	235,82 €	220,37 €

Titre restaurant

La limite d'exonération des titres restaurant passe en 2018 de 5,38 à 5,43 euros.

Indice de référence des loyers

Au deuxième trimestre 2018, l'indice de référence des loyers s'établit à 127,77.

Sur un an, il augmente de 1,25 %.

Retraite complémentaire 2018

	Arrco (non cadres)	Agirc (cadres)
Valeur annuelle du point	1,2513 €	0,4352 €
Salaire de référence	16,7226 €	5.8166 €

Indice des prix à la consommation

En août 2018, les prix à la consommation augmentent de 2,3% sur un an.

FGTA-FO REPÈRES :

Une publication de documentation juridique et syndicale de la Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et des services annexes Force Ouvrière.

FGTA-FO : 7 passage Tenaille - 75 680 Paris Cedex 14
Tel : 01 40 52 85 10

Directeur de la publication : Dejan Terglav
Rédaction : Service juridique fédéral
Mise en page, édition et impression :
Service communication FGTA-FO
Maquette : Comtigo
Impression : FGTA-FO - n° CPPAP : 0420 S 07590







